

IGUALDAD

Maider SANTESTEBAN MARTURET

**LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE
GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL**

TFG 2019

Grado en Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

***LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN EL
ÁMBITO LABORAL***

Maidor Santesteban Marturet

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
GIZA ETA GIZARTE ZIENTZIEN FAKULTATEA

**UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA
NAFARROAKO UNIBERTSITATE PUBLIKOA**

Estudiante / Ikaslea

Maider SANTESTEBAN MARTURET

Título / Izenburua

La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

Grado / Gradu

Grado en Trabajo Social

Centro / Ikastegia

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales / Giza eta Gizarte Zientzien Fakultatea

Universidad Pública de Navarra / Nafarroako Unibertsitate Publikoa

Director-a / Zuzendaria

Beatriz ZUGASTI MUTILVA

Departamento / Saila

Departamento de Trabajo Social/ Gizarte Lana Saila

Curso académico / Ikasturte akademikoa

2018/2019

Semestre / Seihilekoa

Primavera / Udaberrik

Resumen

Este trabajo supone una aproximación a la realidad de las personas LGTBI+ en relación a la inclusión socio-laboral. Muestra la situación actual de un colectivo vulnerable que, a pesar de los avances sociales que ha ido consiguiendo a lo largo de la historia, sigue siendo objeto discriminatorio por parte de la sociedad. Esa discriminación llevada al ámbito laboral, y entendiendo éste como un mecanismo de integración social y de provisión de bienestar, junto con la familia, hace que las personas del colectivo oculten en la medida de lo posible su diversidad para acceder o mantener el empleo. Además, trata de aportar propuestas al respecto, visibilizando el tipo de discriminaciones sufridas y analizar las causas de por qué, a pesar de darse, no existen denuncias que lo corroboren.

Palabras clave: LGTBI+; Empleo; Discriminación; Desigualdad; Trabajo Social

Abstract

This work is an approach to the reality of LGTBI+ in socio-labour inclusion. It shows the current situation of a vulnerable group which continues being a discriminatory object in society, in spite of advances. Workplace is considered a social integration mechanism and, together with the family sphere, one of the main welfare suppliers. Thus discrimination in this field makes LGTBI+ people hide their diversity as far as possible in order to keep their job. In addition, this work tries to look for solutions, giving light to the kind of discriminations suffered, as well as to answer why denouncing reports do not exist.

Keywords: LGTBI+; Job; Discrimination; Inequality; Social Work

Índice

Introducción	1
Objetivos e hipótesis	3
1. Marco teórico	5
1.1. Una aproximación a la teoría de género	5
1.2. Un acercamiento al colectivo LGTBI+	8
1.3. Desigualdades y discriminaciones que afectan al colectivo	13
1.4. La exclusión social	17
1.5. El mercado laboral	21
1.6. Marco legislativo	23
1.6.1. Marco internacional	23
1.6.2. Marco nacional	25
1.6.3. Marco local	26
2. Metodología	27
3. Análisis empírico	29
3.1. La vulnerabilidad del colectivo LGTBI+ en la sociedad y su reflejo en el empleo	30
3.2. La visibilidad del colectivo	32
3.3. Situaciones discriminatorias que sufre el colectivo	34
3.4. La doble discriminación de las personas del colectivo	43
3.5. Medidas planteadas	46
Propuestas	55
Conclusiones y cuestiones abiertas	59
Referencias	63
Anexos	66
A. Transcripciones	66

INTRODUCCIÓN:

El colectivo LGTBI+ ha sido, y es, un grupo social vulnerable y objeto de diversas discriminaciones que se producen en diferentes contextos sociales como la educación, el deporte, la cultura, la participación social, la política y el empleo.

Siendo evidente la situación desfavorable que continua viviendo el colectivo LGTBI+ actualmente en nuestro entorno, se ha considerado oportuno investigar cómo afecta en el empleo la diversidad sexual y de género, puesto que éste es la principal vía de acceso a ingresos y, en una sociedad capitalista, el poder adquisitivo es fundamental para la integración. Todo ello con el objetivo de alcanzar propuestas que mejoren la situación del colectivo tanto en el empleo como en la sociedad en general, ya que mejorar la situación en un ámbito repercute en otros.

El trabajo se estructura en cinco grandes bloques: el marco teórico, la metodología, el análisis de los resultados, las propuestas y, por último, las conclusiones y cuestiones abiertas. Inicialmente se va a contextualizar la diversidad sexual y de género en el marco teórico en base a la teoría de género y la evolución histórica del colectivo LGTBI+. Posteriormente se van a mencionar las discriminaciones que sufre el colectivo y como esas discriminaciones se reflejan en una situación de desigualdad que sitúa a las personas del colectivo en una situación de vulnerabilidad y puede acabar provocando la exclusión o el riesgo de exclusión social. Parte de esa exclusión social tiene que ver con las dificultades que el colectivo encuentra en el ámbito laboral, por lo tanto también se va a hacer mención al mercado laboral. Para terminar con el marco teórico, se va a realizar una contextualización legislativa que evidencie cómo se menciona de diversidad sexual y de género en las leyes.

Después de la parte teórica, se va a explicar la metodología que se ha utilizado para llevar a cabo el análisis de la situación del colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral, realizando una justificación de por qué se ha elegido esa metodología y esos perfiles.

Posteriormente, se va a realizar un análisis de los resultados obtenidos en el trabajo de campo de manera que respondan a los objetivos con los que se ha llevado a cabo el trabajo. Los temas en los que se va a estructurar el análisis van a ser: la vulnerabilidad

de las personas LGTBI+, la visibilidad del colectivo, las situaciones discriminatorias que sufren las personas LGTBI+, la doble discriminación que sufren algunas personas del colectivo y, por último, las medidas que se proponen para mejorar la situación del colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral.

Para finalizar, se va a realizar una recogida de todas las propuestas obtenidas y, por último, las conclusiones del trabajo.

Este trabajo se ha realizado tras observarse que las personas del colectivo sienten mayor seguridad al ocultar su identidad de género o su orientación sexual. Se aprecia que el Trabajo Social se está alejando de la intervención en el ámbito de la diversidad sexual y de género, olvidando que también el colectivo LGTBI+ es un colectivo vulnerable, que avanza más despacio que el resto de la sociedad en materia de derechos y que es oprimido por la sociedad. Sin embargo, siendo evidentes los cambios legislativos que igualan los derechos del colectivo a los del resto de la sociedad, las personas del colectivo siguen sin gozar de la plena integración en la sociedad, y esto se refleja también en el empleo.

En este sentido, se considera importante la realización de trabajos como este, sobre la situación del colectivo de cara a concienciar de la importancia de crear un movimiento organizado que trabaje por los derechos y la igualdad del colectivo, sobre todo frente al auge de la ultraderecha en España.

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

Este trabajo se realiza con el *objetivo principal* de analizar las posibles desigualdades del colectivo LGTBI+ con especial interés en el ámbito laboral.

Los *objetivos específicos* que se plantean para llevar a cabo el trabajo son:

- Conocer las problemáticas que sufre el colectivo LGTBI+ en el mercado laboral para detectar aspectos a mejorar.
- Visibilizar la situación del colectivo LGTBI+ para favorecer la sensibilización y el conocimiento de la sociedad.
- Analizar cómo influye la discriminación en otros espacios en el ámbito laboral y viceversa.
- Plantear mejoras en la implementación de las políticas de igualdad para alcanzar una situación efectiva en la que el colectivo LGTBI+ no sea un colectivo vulnerable.

Para la realización del trabajo, se parte de de las siguientes *hipótesis*:

- Las personas transexuales sufren más discriminación a la hora de acceder a un empleo formal que las demás personas del colectivo LGTBI+.
- Las personas LGTBI+ acceden o no al mercado laboral condicionadas por su orientación sexual o su identidad de género.
- Las personas transexuales sufren mayor precariedad laboral.
- Faltan medidas de igualdad LGTBI+ en el mercado de trabajo.
- Las empresas ven negativo tener a una persona transexual en su plantilla.
- El colectivo LGTBI+ siente más comodidad o seguridad trabajando en lugares “friendly”.
- Las personas no “salen del armario”¹ por temor a represalias o a consecuencias negativas en su entorno laboral.
- Las mujeres lesbianas están más invisibilizadas y por eso sufren menos discriminación directa por su orientación sexual.
- Existe una doble discriminación hacia mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales.

¹ “Salir del armario”: proceso mediante el que las personas LGTBI+ expresan su diversidad sexual y/o de género.

1. MARCO TEÓRICO

Actualmente, las personas LGTBI+² continúan enfrentándose a desigualdades, aunque se hayan experimentado cambios positivos en la sociedad como su despenalización en España. Para introducir este fenómeno es necesario abordar qué significan estas siglas, cuales son los ideales de género presentes en el sistema que predomina en la sociedad y cómo entran en conflicto éstos principios con los diferentes grupos pertenecientes al colectivo LGTBI+. Además se recogerá la situación actual del empleo y su repercusión en la exclusión social.

1.1. Una aproximación a la teoría de género:

Se considera oportuno comenzar el apartado realizando una distinción entre sexo, género y orientación sexual, que son las 3 dimensiones que estructuran el sistema sexo-género en la sociedad occidental, y que entran en conflicto, tal y como son entendidos en la actualidad, con el colectivo LGTBI+.

Atendiendo a las dimensiones del sistema sexo-género, es importante comenzar definiendo los términos para conocer sus diferencias. Así, en primer lugar, el sexo hace mención a una *“distinción de las personas en hembras o machos basándose en características corporales (órganos genitales internos y externos, características sexuales secundarios, cromosomas y carga hormonal)”* (Coll-Planas, 2016). Es decir, el sexo es una cuestión biológica. El género, por el contrario, es adquirido culturalmente, se refiere a las *“formas de hacer, pensar y sentir que culturalmente se espera y que se enseña a cada persona según su sexo (hembra o macho)”* (Coll-Planas, 2016). Por último, la orientación sexual hace referencia a los *“sentimientos de amor y deseo hacia las personas de diferente sexo (heterosexualidad), del mismo sexo (homosexualidad), o de ambos sexos (bisexualidad, pansexualidad)”* (Coll-Planas, 2016). Es decir, define el deseo sexual de las personas.

Como se señala, los tres conceptos anteriormente mencionados, dan estructura al sistema sexo-género que tiene como fundamentación teórica el biologicismo que

² *“Las siglas LGTBI+ se refieren a las personas Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales. El término + designa la posibilidad de considerar bajo estas siglas otras vivencias de la diversidad sexual y de género”* (INAI, 2018)

defiende que las *“diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres tienen un origen biológico y son inmodificables”* (Coll-Planas, 2013).

Haciendo mención otra vez a Coll-Planas (2013), el género es una construcción social referida a comportamientos establecidos como masculinos o femeninos que trata de organizar a las personas según su sexo. No tiene una raíz biológica, sino que va configurándose a través del contacto con la propia cultura, aporta identidad y reconocimiento social. Y es por eso por lo que las personas no son capaces de imaginar a otras personas sin categorizarlas como hombres o mujeres, y cuando no es posible identificar el género de una persona se genera una sensación de incomodidad. Sin embargo, a pesar de que el género se va construyendo a través del contacto cultural, la atribución del género en la sociedad actual, como señala Coll-Planas (2013), se produce a los 3 meses de embarazo una vez se ha determinado el sexo del feto. Es decir, antes de nacer el entorno de la persona ya está construido en función del género atribuido, y van a estar condicionadas por el género atribuido a lo largo de su vida tanto la socialización como la interpretación de su comportamiento, lo que se conoce como la expresión y la socialización de género, ambas diferentes de la identidad de género. La expresión de género es el conjunto de *“comportamientos, roles, vestimenta, aficiones y gestualidad de una persona”* (Coll-Planas, 2016), es decir, hace referencia a rasgos de la personalidad individual, que están socialmente asociados a uno de los dos géneros, porque una persona muestra su identidad a partir de cómo viste, cómo se comporta o qué le gusta. Y a esas actitudes, vestimentas y preferencias, es la sociedad la que les da un sentido.

La expresión de género está influenciada por la socialización de género, siendo ésta el *“proceso de aprendizaje diferencial mediante el cual se transmiten las creencias, los valores y los comportamientos deseables en función del género”* (Coll-Planas, 2016). Este aprendizaje se realiza, principalmente, a través de la educación y comienza a producirse tras determinar el sexo de la persona y asignarle el género en función de sus genitales. Sin embargo, el género asignado puede ser diferente al género sentido, o identidad de género, que es el *“género con el cual una persona se identifica”* (Coll-Planas, 2016). En tal caso, la expresión de género de la persona no será socialmente aceptada, ya que se establece que las personas con cuerpo de hembra deben sentirse

La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

y actuar de una manera socialmente definida como femenina e identificarse con cuestiones igualmente consideradas femeninas, y las personas con cuerpos de macho comportarse como hombres y sentirse identificadas con cuestiones masculinas. Respecto a las personas trans, estas no se identifican con el género atribuido al nacer en función de su sexo y, por tanto, no actúan de la manera esperada y aceptada socialmente. Además de esto, como señala Coll-Planas (2016), existen identidades de género que no se limitan al binomio mujer/hombre. Igualmente, que una persona reproduzca comportamientos socialmente atribuidos a su género contrario no implica necesariamente que sea trans.

La orientación afectivo-sexual mayoritariamente aceptada por la sociedad está basada a la complementariedad entre hombres y mujeres y, por tanto, establece la heterosexualidad como única forma de deseo sexual aceptada, quedando excluidas, en muchos casos, las personas lesbianas, gais y bisexuales, cuyo deseo sexual es hacia personas de su mismo sexo.

La heterosexualidad como norma social hegemónica y las normas de género represivas ponen en relación el movimiento LGTB y el feminismo, ya que tanto la violencia machista como la violencia LGTBIfóbica tienen su origen en la estructura social. Las mujeres, al igual que las personas LGTB+, han ocupado posiciones desiguales respecto al resto de la sociedad. En el caso de las mujeres por la desigualdad estructural entre hombres y mujeres, y en el caso de las personas LGTB+ por la estructura de género normativo y la lógica binaria. En ambos casos, la violencia se entiende como una llamada al orden para dar continuidad al sistema.

Por este motivo, la teoría “queer”, que surge en el movimiento feminista, es otro de los nexos de unión entre el movimiento LGTB+ y el feminismo, entendiendo esta teoría como un movimiento post-identitario, es decir, post-feminista y post-gay, y que sitúa al patriarcado como sistema opresor. *“El movimiento “queer” no es un movimiento de homosexuales ni de gais, sino de disidentes de género y sexuales que resisten frente a las normas que impone la sociedad heterosexual dominante.”* (Preciado, 2012) aunque es cierto que en el siglo XX, cuando comenzó el movimiento “queer” en Estados Unidos, fue el colectivo LGTB+ quien empezó a autodenominarse

queer dando un cambio de significado a la palabra y a la norma que denominaba *queer* a aquella persona que “*por su condición de inútil [...] ponía en cuestión el buen funcionamiento del juego social*” (Preciado, 2012).

Atendiendo a la explicación dada por Sierra González (2009) sobre la teoría *queer*, dicha teoría se trata de una forma de aproximarse a la realidad cuestionando continuamente aquello establecido como natural, pero también se refiere a ese movimiento social reivindicativo que surgió en los años 80 en Estados Unidos.

El continuo cuestionamiento de lo “natural” se materializa en la *performatividad de género*, entendiendo que el género carece de sentido fuera de los actos que lo constituyen, como señala Duque (2010). Y por tanto, aquello que es considerado como natural ha pasado por un proceso de naturalización cultural. Es decir, nada tiene carácter natural en sí mismo sino que es el pensamiento y la cultura de la sociedad lo que da sentido a los actos.

En base a esta teoría, el carácter natural que se asigna a algo puede variar en función de la cultura y del pensamiento social. Por ello, como recoge Duque (2010), la teoría *queer* defiende la singularidad y, con ello, el derecho a no tener que encasillar a las personas en ninguna categoría porque estas pueden variar.

Con todo, se obtiene que la sociedad, como señala Coll-Planas (2013), ha aceptado históricamente de manera mayoritaria a dos clases de personas: mujeres y hombres cisgénero³ heterosexuales. Aunque, todavía es muy pronto para hablar de igualdad, sí se puede afirmar que se están produciendo ciertos cambios respecto a la aceptación de otras orientaciones sexuales y, de una manera más lenta, de otras identidades de género.

1.2. Un acercamiento al colectivo LGTBI+:

El movimiento LGTBI+ surge en 1970 en Estados Unidos, previo a la despenalización de la homosexualidad, cuando comenzaron a surgir los primeros movimientos de liberación homosexual fruto de los Disturbios de Stonewall, el 28 de junio de 1969 en

³ Cisgénero: Persona con una identidad de género que se corresponde con la asignada socialmente al nacer a partir de su sexo. (Coll-Planas, 2013).

Nueva York. Dichos disturbios, se convirtieron en un hito para la comunidad LGTB por ser el primer levantamiento espontáneo y violento contra la represión policial a este colectivo. Da el nombre a estos disturbios el bar Stonewall Inn, que era un lugar de encuentro del colectivo LGTB. En honor a ese levantamiento contra la represión policial, el 28 de junio de 1970 se celebró la primera manifestación del orgullo gay.

En España, motivado por esas revueltas de Stonewall, surgió de manera clandestina en Barcelona el MELH⁴ con el objetivo de *“concienciar a los homosexuales para que reivindicaran sus derechos, y conseguir su aceptación y reconocimiento en la sociedad, para concluir en la legalización de la homosexualidad”* (Carranza, 2011). Y a partir de este movimiento de liberación, comenzaron a surgir movimientos por otras Comunidades Autónomas. Todo ello en un contexto en el que en España existían leyes como la *Ley de Vagos y Maleantes* (1933) y, posteriormente, la *Ley 16/1970, de 4 de agosto, sobre Peligrosidad y Rehabilitación Social* que perseguían la homosexualidad tanto social como políticamente, especialmente en la etapa de la dictadura franquista (1939-1975), como cita Carranza (2011). Ambas leyes establecían la homosexualidad como un delito, reflejo del pensamiento, la cultura y las costumbres de una sociedad altamente influenciada por la Iglesia católica que señalaba que la homosexualidad era un pecado y una cuestión antinatural. Mediante estas leyes represivas, se utilizaban técnicas de modificación de conducta como los electrochoques u otros tipos de torturas. Todo esto bajo el amparo de Organización Mundial de la Salud que, como cita Carranza (2011) a partir del siglo XIX, comenzó a reconocer la homosexualidad como un trastorno psicológico hasta 1990. Y en 1992, se creó la Federación Estatal de Gais y Lesbianas (FEGL), actual FELGTB⁵.

Es importante destacar que, al hablar de homosexualidad en este contexto, se hace referencia únicamente a hombres gays, ya que en el caso de las lesbianas la represión fue diferente debido a que el rol de la mujer en torno a la sexualidad ha estado enfocado, como señala Carranza (2011), a la reproducción y el placer masculino. Esta invisibilidad del placer de las mujeres ha supuesto un problema en su aceptación social

⁴ MELH: Movimiento Español de Liberación Homosexual

⁵ FELGTB: Federación Estatal de Lesbianas Gais Transexuales y Bisexuales

posterior. Ya que al hecho de ser mujer y, por tanto, ocupar una posición social inferior, se le añade el uso de la sexualidad para el disfrute propio y no para el disfrute del hombre.

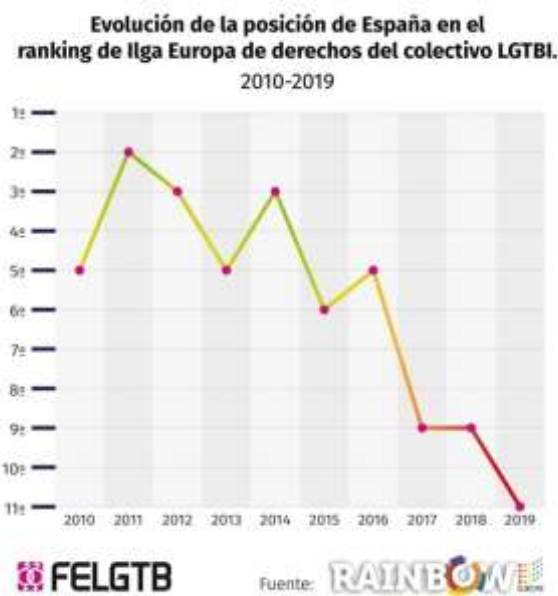
Afortunadamente esta situación fue progresando desde la *Ley 77/1978, de 26 de diciembre, de modificación de la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social y de su reglamento*. A raíz de esta ley, en 1981 se legalizó la homosexualidad en España y las personas homosexuales dejaron de ser consideradas peligrosas. Tras su legalización, el Código Penal (1995) en los artículos 510, 511 y 512, incluyó la discriminación por motivos de orientación sexual, entre otras, y la homofobia se comenzó a considerar un delito con agravante.

Otra de las cuestiones más destacadas en España fue la aprobación de la Ley 15/2005, de 1 de julio, por la que se modificó el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, y de esta forma se aprobó el matrimonio homosexual en igualdad de condiciones al heterosexual. Aunque desde una perspectiva crítica, no se puede considerar que el matrimonio se produzca en igualdad de condiciones puesto que las parejas homosexuales siguen recibiendo el rechazo de la Iglesia. Además de esto, el matrimonio sigue limitándose a una lógica binaria, ya que sigue reconociendo únicamente dos géneros.

En base a las leyes anteriormente mencionadas sobre derechos LGTBI+ en España, ésta se situó como país pionero de Europa en materia de derechos del colectivo LGTBI+, como se indica en el siguiente gráfico de un estudio realizado por la asociación ILGA⁶

⁶ ILGA: Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex
La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

Gráfica 1. Evolución de la situación de España en el ranking europeo sobre derechos LGTBI+.



Fuente: *Rainbow ranking 2019*. Recuperado de: <http://www.felgtb.org/temas/internacional/noticias/i/15467/324/espana-deja-de-estar-entre-los-10-paises-de-europa-mas-respetuosos-con-el-colectivo-lgtbi>

Como se aprecia en el gráfico, España lleva desde el año 2011 descendiendo puestos en la escala europea con altibajos. Desde FELGTB, se alerta del estancamiento que el colectivo LGTBI+ en España está sufriendo en materia de derechos humanos. Este estancamiento se produce a consecuencia de la falta de una ley estatal que garantice la igualdad del colectivo, ya que de momento es una cuestión que está en manos de las Comunidades Autónomas, lo que provoca desigualdades en el marco estatal respecto a los derechos del colectivo.

El movimiento LGTBI+ tiene como objetivo fundamental conseguir una sociedad “donde prime la igualdad en todos los ámbitos de la vida de las personas, sin hacer distinción alguna por su condición sexual y/o social, además de concienciar sobre la necesidad de eliminar los prejuicios y estereotipos que históricamente se han volcado en el colectivo LGTB” (Carranza, 2011).

El colectivo LGTBI+, como señala Coll-Planas (2013), acoge la diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales que, por no ser acordes a la normatividad sexual y

de género, sufren discriminación en diferentes ámbitos de la vida cotidiana como pueden ser: el familiar, laboral, educativo o deportivo.

Las siglas LGTBI+ hacen referencia a lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales, quedando abierto el colectivo a otras personas que no se identifiquen con la lógica binaria y normativa de género predominante, aunque tampoco lo hagan con las siglas del colectivo. Definiendo detenidamente los significados de cada sigla, las mujeres lesbianas son mujeres que sienten deseo sexual hacia otras mujeres; los hombres gays son hombres que sienten deseo sexual hacia otros hombres; las personas bisexuales sienten atracción por personas de ambos sexos; las trans son personas cuyo género sentido difiere del género asignado al nacer, independientemente de su orientación sexual, y las intersexuales son personas cuyas características físicas no pueden definirse claramente como masculinas o femeninas o se presentan características de ambos sexos de manera simultánea, independientemente de su identidad de género y de su orientación sexual. Dentro del símbolo “+” se agrupan todas aquellas personas cuya identidad es no binaria o queer, es decir, que no se identifican ni como hombre ni como mujer.

De esta forma, la LGTBI+fobia consiste en el rechazo a un modelo inclusivo de orientaciones e identidades sexuales y de género. Y estaría relacionado con la defensa de la norma heterosexual que, como señala Coll-Planas (2013), consiste en un *“pensamiento que legitima y privilegia la heterosexualidad y las relaciones heterosexuales como “naturales”, y como único modelo válido de relaciones afectivo-sexuales y de parentesco”*. Aceptar únicamente la heterosexualidad como orientación sexual es defender un modelo social excluyente, ya que deja en una posición discriminada a personas homosexuales y bisexuales y, en general, a todas las personas con una orientación afectivo-sexual distinta a la heterosexual. Así mismo, al hablar de LGTBI+fobia, no solo se hace referencia a la orientación afectivo-sexual sino también a la identidad de género, que establece a las personas cisgénero como “naturales”, dejando a las personas trans⁷ en una situación discriminada.

⁷ Trans: Persona con una identidad de género que no se corresponde con la asignada al nacer a partir de su sexo. (Coll-Planas, 2013).

Por otro lado, también sufren discriminación aquellas personas cuyos genitales no pueden clasificarse claramente como masculinos o femeninos: las personas intersexuales, ya que al no poder clasificar sus genitales según el sistema binario, tampoco es posible establecer su género. En esta situación en particular el sistema llega a ser tan excluyente que las personas intersexuales son sometidas a operaciones para tener unos genitales socialmente aceptados, es decir, pene o vulva.

Además de sólo reconocer dos sexos y dos géneros, sexo y género deben concordar, lo que hace que las personas transexuales también se vean discriminadas porque el sexo biológico no coincide con el sexo sentido.

Al hablar de LGTBI+fobia, se hace referencia a una negación de derechos hacia personas que no responden al sistema normativo que no tiene en cuenta la diversidad sexual y de género existente, un sistema que no representa la realidad de la sociedad. Y, como señala el INAI (2018), defender una sociedad democrática pasa por defender y promover la diversidad sexual. La homofobia, al igual que la transfobia, tienen un componente cultural que se ha ido transmitiendo generación a generación, lo que hace que para las propias personas homosexuales o trans sea más difícil el proceso de aceptación y de identidad, y tengan que pasar por una doble discriminación en muchos casos: la propia discriminación hacia sí mismo y la discriminación del entorno.

1.3. Desigualdades y discriminaciones que afectan al colectivo LGTBI+:

En un sentido amplio, la desigualdad social se entiende como la *“condición por la que las personas tienen un acceso desigual a los recursos, los servicios y las posiciones que la sociedad valora”* (Kerbo, 2004). Atendiendo a esta definición, las personas LGTBI+ ocupan una posición desigual en la sociedad por no responder a la normatividad sexual y de género. Esta desigualdad se hace efectiva con las discriminaciones que sufren dichas personas por parte de las principales instituciones sociales como son el sistema educativo, la familia, el sistema político o la economía. La discriminación *“es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales”* (Rodríguez Zepeda, 2005). Esta

definición viene a recoger que la discriminación está basada en ideas subjetivas y que, por tanto, no existe ninguna justificación que muestre su certeza.

Volviendo a las desigualdades, como menciona Rousseau (1755), tradicionalmente se han diferenciado dos tipos de desigualdades: naturales y políticas. Las desigualdades naturales o físicas son las resultantes de la edad, la salud, la fuerza corporal y las cualidades del espíritu. Y las desigualdades políticas o morales, como hace referencia Rousseau (1999), se refieren a los privilegios de los que una persona goza, y tienen que ver con cuestiones a las que la sociedad ha otorgado valor, como la riqueza o el poder.

Como se puede apreciar, las desigualdades surgen fruto de diferencias ya sean naturales o sociales. A partir de esas diferencias, existen varias teorías que tratan de fundamentar las desigualdades. Una de esas teorías son las biologicistas que establecen que las diferencias sociales surgen a partir de las diferencias naturales y por lo tanto, al estar sujetas a aspectos naturales, no pueden modificarse. Frente a las teorías biologicistas están las que entienden que las desigualdades son producto del modelo social, y sustentan las desigualdades en aspectos morales, económicos, laborales o religiosos. De este último modelo teórico se obtiene que si bien las diferencias naturales no pueden modificarse, construir desigualdades a partir de ellas, sí.

Como mencionan Torres López y Montero Soler (2004), la desigualdad ha sufrido un cambio fruto de las transformaciones producidas en los contextos económico y social, y actualmente se define por ser creciente, intragrupal, de destinos, individualizante, de posibilidades y excluyente. Creciente porque el crecimiento económico en vez de reducir el número de personas en situación de pobreza, aumenta la concentración de riqueza en personas ricas; intragrupal porque se produce en un contexto de fragmentación de los grupos sociales; de destinos porque deja de estar condicionada por la situación heredada; individualizante porque se vincula con la condición individual de la persona, responsabilizando a ésta de su situación; de posibilidades porque está relacionada con las capacidades y no con los derechos y excluyente porque genera marginación.

Las desigualdades no solo van ligadas a la situación económica, también existen desigualdades étnicas, de género y legales, que se llevan a la práctica todas ellas, mediante actitudes discriminatorias.

Aunque históricamente las desigualdades de género se han relacionado de manera casi exclusiva con el sexismo entendido como una representación de la discriminación hacia las mujeres partiendo de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, si se entiende el término sexista como la clasificación de las personas en función de su sexo, se observa que también el colectivo LGTBI+ se ve afectado por esta cuestión, en especial las personas transexuales. El sexismo conlleva la asunción de ciertos roles, entre ellos el rol reproductivo en relación a la sexualidad que hace que las personas LGTBI+ sean discriminadas. Las mujeres del colectivo LGTBI+, por tanto, sufren una doble discriminación, la primera relacionada con la desigualdad entre hombres y mujeres, y la segunda causada por la vivencia de su sexualidad enfocada al propio placer y no al placer masculino y la reproducción.

Por otro lado, la limitación de los roles que afecta principalmente a las mujeres en el desarrollo de sus capacidades y derechos, también afecta a las personas transexuales ya que dentro de esa limitación de roles entra la concordancia sexo-género porque “interpretamos lo que vemos en función del género de quien lo hace” (Coll-Planas, 2013).

En definitiva, el sexismo tiene dos principales colectivos oprimidos: las mujeres y el colectivo LGTBI+, por ello ambas luchas deben estar en consonancia, porque ambas son desigualdades de género que surgen en una sociedad sexista.

Poniendo el foco de atención en el colectivo LGTBI+ en España, éste se ve afectado por discriminaciones por motivo de orientación sexual o identidad de género o LGTBI+fobia, que consiste en el rechazo a las personas que no siguen el modelo normativo sexual y/o de género. Este tipo de discriminaciones repercuten en ámbitos como el de condición ciudadana, educación, empleo, economía y salud. Según un estudio realizado por COGAM⁸ y FELGTB (2013) sobre discriminación en España al colectivo LGTBI+, algunas de las discriminaciones sufridas por dicho colectivo en los

⁸ COGAM: Colectivo LGTBI+ de Madrid

diferentes ámbitos son: en el alquiler de un vivienda, en hostelería, despidos y burlas en el ámbito laboral, acoso escolar y mala atención en el ámbito sanitario, entre otras. En relación al ámbito sanitario, se destacan tres cuestiones relevantes: la atención ginecológica en mujeres lesbianas y bisexuales, la estigmatización y los prejuicios en relación al VIH y los hombres gais y bisexuales, y mala atención a personas transexuales.

Respecto al ámbito laboral, los datos recogidos por el estudio anteriormente mencionado de COGAM y FELGTB, el 31,23% de las personas encuestadas se sintieron discriminadas en el ámbito laboral por pertenecer al colectivo LGTBI+. Entre las discriminaciones más frecuentes se encontraban las bromas y el trato discriminatorio por parte de la plantilla, como se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfica 2. Problemáticas en el ámbito laboral en España.



Fuente: Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España. (COGAM y FELGTB, 2013).

Los datos mostrados en el gráfico anterior, muestran que las personas del colectivo LGTBI+ en España tienden a sufrir más de una problemática en el centro de trabajo. Esas discriminaciones pueden darse tanto por parte de altos cargos como por personas de la plantilla. Lo que demuestra que las personas del colectivo se encuentran en una situación de desigualdad respecto a las personas con una orientación sexual o una identidad de género normativa.

La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

En Navarra, según el *Diagnóstico de la situación de la igualdad social de las personas LGTBI+ de la Comunidad Foral de Navarra* (2018), realizado por el INAI⁹, las problemáticas detectadas en el ámbito laboral son diversas, destacando el trabajo en un entorno LGTBI+fóbico y la discriminación y exclusión, como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 1. Problemáticas en el ámbito laboral en Navarra

Problemáticas	%
Mobbing	4
Discriminación y exclusión	19
Despido	3
Problemas acceder a puesto trabajo	3
Falta formación	1
Entorno LGTBI+fóbico	25
Depende de la empresa	6
No he tenido problemas	16
No contesta	23

Fuente: Diagnóstico de la situación de la igualdad social de las personas LGTBI+ de la Comunidad Foral de Navarra (INAI, 2018)

Como se aprecia en la tabla, en Navarra un 25% de las personas LGTBI+ encuestadas afirmaron haber trabajado en un entorno LGTBI+fóbico y un 19%, haber sufrido discriminación y exclusión en el ámbito laboral. Estos datos, contrastados con el 16% que respondieron no haber tenido problemas en éste ámbito, afirman que hay más personas LGTBI+ que han tenido problemas por su diversidad sexual o de género (55%) que gente que no los he tenido (16%).

Como puede apreciarse, la desigualdad es una cuestión transversal que se traduce, en su mayoría, en formas implícitas de violencia que conllevan una situación de vulnerabilidad. Los ámbitos en los que afecta la desigualdad están interrelacionados, por lo que las dificultades encontradas en uno de ellos van a tener repercusiones negativas en los demás, lo que va a colocar a la persona en una situación de vulnerabilidad o, incluso, de exclusión social

1.4. La exclusión social:

⁹ INAI: Instituto Navarro para la Igualdad

Una situación de desigualdad provocada por las diferentes discriminaciones sufridas llevan a que el colectivo esté en situación de exclusión o en riesgo de estarlo, ya que tener una situación de desigualdad en un ámbito tiene repercusiones negativas en otros ámbitos, y acumular una situación de desigualdad en más de un ámbito puede llevar a un progresivo alejamiento de la plena integración hasta llegar a la exclusión o, al menos, a una situación de vulnerabilidad.

Un mecanismo integrador en la sociedad española es el Estado de Bienestar, que surgió en Europa en el siglo XX en sociedades democráticas y capitalistas, como es el caso de España. Como mencionan Aguilar y Laparra (2001), el capitalismo a través del trabajo asalariado, favorece una fractura social y la democracia favorece la homogeneización social.

Existen varios factores que influyen en la integración social, que son: los derechos políticos, los derechos económicos y sociales y los lazos sociales. Por derechos políticos se entiende la participación ciudadana en la toma de decisiones, por ejemplo, a través del voto. Los derechos económicos y sociales, establecen la protección y participación social. Y los lazos sociales se refieren a la familia y la comunidad (Commins, 1993, citado por Laparra, 2000).

En España, la familia, entendida como modelo tradicional de pareja heterosexual, como señala Obradors (2006) con división sexual del trabajo, es uno de los mayores mecanismos de bienestar junto con la Seguridad Social como sistema de protección social, a la que se accede a través del empleo. Sin embargo, los cambios producidos en los ámbitos social y económico y la aparición de nuevos riesgos sociales, han provocado que el Estado de Bienestar pierda capacidad protectora ya que tanto el empleo como la familia han modificado sus características. Algunos de esos cambios que han provocado la crisis del Estado de bienestar son: la innovación tecnológica, la incorporación de la mujer al mercado laboral o la diversificación de modelos familiares, entre otros. Las nuevas estructuras familiares no tienen el poder integrador que tiene la familia tradicional por no cumplir con las características. De esta manera, en países como España donde la familia ejerce un papel fundamental en la provisión de bienestar, aumenta el riesgo de exclusión social de aquellas personas cuya estructura

familiar con un modelo familiar homosexual o monoparental (Laparra, Perez Eransus, Subirats, Obradors, Pérez Yruela y Trujillo, 2009). Por otra parte, los cambios en el mercado laboral han hecho que tener un empleo no conlleve directamente a una situación de integración, ya que ha aumentado la precariedad laboral mediante la temporalidad y el empleo sumergido. Lo que ha propiciado que en España haya muchas personas trabajadoras que no superan el umbral de pobreza. (Laparra, 2007).

La exclusión social, como señalan Sarasa y Sales (2007), tiene 3 perspectivas teóricas diferentes: el primero hace referencia a una cuestión individualizada en la que las personas en situación de exclusión tienen la responsabilidad de su situación por no adaptarse a los cambios; el segundo enfoque basa la exclusión en los cambios socioeconómicos; y el tercer enfoque centra la exclusión como fruto de jerarquías de poder y prejuicios sobre grupos sociales por cuestiones como la etnia o el estilo de vida. Este último se considera que es el más adecuado para comprender la situación del colectivo, ya que las personas LGTBI+ puede considerarse que llevan un estilo de vida no normativo por su diversidad sexual o de género.

En relación a esto último, los modelos de protección social se han establecido en base a características que se han establecido socialmente como normativas. Y, por tanto, todos los modelos sociales no tienen la misma capacidad integradora, ni todos los actores sociales establecen las mismas relaciones, ni todas las personas tienen los mismos medios para responder a las dificultades sociales. Ya que depende de la jerarquización social que se haya establecido a partir de la normatividad. Para paliar estas desigualdades sociales, que pueden llevar a la persona a una situación de exclusión social, existe una limitación de políticas públicas que muchas veces van únicamente destinadas al ámbito económico, lo que no da respuesta ni al carácter estructural ni a la multidimensionalidad de la exclusión social.

El SEU¹⁰ (2001, p. 155), citado por Laparra, Pérez Eransus, Subirats, Obradors, Pérez Yruela y Trujillo (2009, p. 188), considera que la multidimensionalidad es la característica más importante del fenómeno de la exclusión social porque *“los problemas están relacionados, mutuamente reforzados y pueden combinarse para*

¹⁰ SEU: Social Exclusion Unit.

crear un complejo y vertiginoso círculo vicioso” (SEU, 2001). Así pues, un escaso nivel de estudios va a influir negativamente en la inserción laboral y esto a su vez en la economía de la persona. Según ese mismo estudio del SEU (2001), los principales factores de exclusión corresponden a una combinación de desigualdades como: “el desempleo desprotegido, la enfermedad o discapacidad, el nivel formativo muy bajo, la pobreza severa, la falta de experiencia laboral por trabajo doméstico, la precariedad laboral, el analfabetismo, el aislamiento relacional, la precariedad económica asistida en el hogar y las dificultades económicas en el hogar” (Laparra, Pérez Eransus, Subirats, Obradors, Pérez Yruela y Trujillo, 2009)

En el caso del colectivo LGTBI+, cobra especial relevancia esa interseccionalidad, ya que a la orientación sexual y/o identidad de género no normativa se le añade el origen étnico de la persona, su religión, ser mujer, ser trans o tener una discapacidad.

De acuerdo con Subirats (2005 y 2006), la exclusión es entendida como un proceso, por lo tanto una persona no pasaría de la plena integración a la exclusión sino que a partir de la vulnerabilidad en un ámbito, podría llegar a una situación de exclusión si no se soluciona la vulnerabilidad en dicho ámbito porque éste iría creando una situación vulnerable en otros ámbitos.

En un contexto en el que la responsabilidad de la exclusión se considera individual, se responsabiliza a la persona en situación de exclusión de problemas cuyo origen es social. Por ello, es importante tener en cuenta tres factores a abordar en la situación de exclusión: los individuales, los territoriales y los macrosociales.

Como menciona Pérez Eransus y Laparra (2007), el carácter multidimensional de la exclusión se sustenta en 3 ejes: el político, el relacional y el económico.

En relación al eje político, se hace referencia a los derechos civiles, políticos y sociales que menciona Marshall (1977). Donde se recogen la participación en los procesos de toma de decisiones, y los derechos a educación, vivienda y salud. La negación de cualquiera de esos derechos, supone un factor de riesgo en el proceso de exclusión.

El eje relacional, hace referencia al carácter social de las personas, a la interrelación mediante la que se crean redes de solidaridad que, como mencionan Laparra, Pérez
La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

Eransus, Subirats, Obradors, Pérez Yruela y Trujillo (2009), suponen recursos sociales y procesos identitarios. La ausencia de estas redes de solidaridad conlleva al aislamiento social como forma de exclusión. El aislamiento puede estar potenciado por: la ausencia de redes de apoyo social y familiar, por una mala relación vecinal o por el internamiento en hospitales psiquiátricos, centros de menores o centros penitenciarios, entre otros. Aunque también cabe destacar que también pueden existir relaciones conflictivas por conflicto familiar, conductas asociales o conductas delictivas.

Y por último, respecto al eje económico, el desempleo supone uno de los principales riesgos de pobreza y exclusión a pesar de que muchas veces sus efectos son minimizados por la protección que se da a través de la familia y las prestaciones por desempleo. Para valorar la exclusión del empleo, FOESSA (2009) utiliza varios ítems a tener en cuenta: la situación del sustentador económico principal en la familia, la duración del desempleo y la combinación tanto de situaciones como de ingresos del conjunto familiar. Además de esto, hay que tener en cuenta que el empleo no siempre tiene poder integrador, existen empleos de exclusión como: la venta ambulante, a domicilio, el empleo doméstico no cualificado, las personas temporeras, la recogida de cartón, el reparto de propaganda y el empleo que no tiene cobertura de la Seguridad Social, es decir, el *empleo irregular*.

Por otro lado, como señala FOESSA, (2009) en una sociedad capitalista, la participación de las personas en la sociedad se mide por su capacidad adquisitiva. Y ésta depende, casi de manera exclusiva, del empleo porque éste es el principal proveedor de ingresos.

1.5. El mercado de trabajo:

Desde la Revolución Industrial, el empleo ha sido el principal mecanismo de integración por todo aquello que proporciona, principalmente ingresos, protección social y relaciones sociales, que contribuyen a una mayor autoestima y autonomía.

Pese al carácter universal de la sanidad española, la Seguridad Social es la vía fundamental de acceso al sistema sanitario igual que lo es al sistema de pensiones y prestaciones por desempleo.

En términos generales, la Seguridad Social es un sistema de protección al que se accede a través de la cotización o siendo beneficiario de dicha cotización. Esto implica que no cualquier empleo dé acceso a un sistema de protección, no tanto en términos de salud sino de desempleo y jubilación, ya que no haber cotizado lo suficiente impide acceder a pensiones y/o prestaciones contributivas, con un nivel protector mayor que las no contributivas.

En la actualidad las condiciones del empleo han cambiado y éste ya no puede considerarse un mecanismo de integración tan potente como en épocas anteriores. Sin embargo, no existe ningún otro sistema que ejerza las funciones de integración del empleo. Por lo tanto, cuestiones como la temporalidad y la precariedad de los empleos, el empeoramiento de las condiciones laborales y el carácter temporal de los trabajos, hacen que el empleo no sea actualmente garantía de un nivel adecuado de calidad de vida.

Se considera empleo formal, aquel que cotiza a la Seguridad Social y otorga estabilidad, reconocimiento social y salario.

La empleabilidad de una persona para acceder al empleo formal, en parte, viene determinada por la formación académica. A mayor nivel de estudios, mayor probabilidad de acceder a mejores condiciones de empleo. Pero también existen otras variables que influyen en las condiciones de empleabilidad que vienen determinadas por jerarquías sociales, como pueden ser: el sexo de la persona, el origen étnico, la edad, la orientación sexual, la identidad de género, la diversidad funcional o cuestiones relacionadas con seguir un canon de belleza. Es decir, todas ellas son características que vienen dadas a las personas, que no pueden elegirse y, por tanto, deben ser tenidas en cuenta en las políticas sociales y en las políticas activas de empleo para la consecución de una igualdad efectiva en el acceso al mercado laboral. Para garantizar dicha igualdad, pueden utilizarse dos vías: la de la igualdad propiamente dicha o la de

la acción positiva¹¹. La primera hace referencia a un trato y apoyo a todas las personas por igual; mientras que la segunda tiene en cuenta las desigualdades de un colectivo respecto a una situación concreta y aporta un apoyo específico a dicho colectivo para alcanzar la posición del resto de la población y tener las mismas oportunidades. Además de esto, hay que tener en cuenta que el empleo, actualmente, es excluyente y, por tanto, a las dificultades de acceso de cualquier persona normativa al mercado laboral por sus características tras la reforma laboral¹², hay que añadirle que aquellas personas que ya sufren discriminación en la sociedad, ven una dificultad añadida. Ya que, como señala el sindicato de Comisiones Obreras (2013), con la reforma laboral se abarataron los costes de despido para las empresas y aumentó la precariedad laboral con la aprobación de medidas como la ampliación de los límites de los contratos de formación o la ampliación del periodo de prueba.

1.6. Marco legislativo:

Las políticas en materia LGTBI+ están presentes en numerosas normativas, algunas de las cuales ya han sido referidas a lo largo de este trabajo. No obstante, se ha considerado oportuno recoger un apartado específico sobre normativa dada su importancia para el reconocimiento de derechos del colectivo LGTBI+ y para su avance y normalización.

1.6.1. Marco internacional

La *Declaración Universal de los Derechos Humanos* señala en el *artículo 1* que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” y en el *artículo 2* recoge que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social”.

¹¹ Acción positiva: “*actividad de carácter específico consistente en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad*”. (DEJ, 2016)

¹² Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

Por otro lado, los *Principios de Yogyakarta de 2007* recogen la Declaración Universal de los DDHH focalizándola en materia LGBTI+, es decir, cuestiones como la orientación sexual y la identidad de género. El *principio 3* sobre el derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica, reconoce la orientación sexual o identidad de género de las personas como una cuestión que es “esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de su autodeterminación, su dignidad y su libertad” y, por ello, se destaca que “ninguna persona será sometida a presiones para ocultar, suprimir o negar su orientación sexual o identidad de género”. El *principio 6* sobre el derecho a la privacidad incluye “*la opción en cuanto a revelar o no información relacionada con la propia orientación sexual o identidad de género*”. Caben destacar el *principio 12*, con especificidad en el ámbito laboral, que establece que “*toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género*”, el *principio 13*, igualmente relacionado con el ámbito del empleo señala que “*todas las personas tienen derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género*” y el *principio 25* sobre el derecho a participar en la vida pública que hace alusión al “*acceso, en condiciones generales de igualdad, a todos los niveles de funcionarios y funcionarias públicos y al empleo en funciones públicas, incluso en la policía y las fuerzas armadas, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género*”. De igual forma, existen varios principios cuya garantía está relacionada de manera más o menos directa con el empleo, como el *principio 14* que recoge que “*toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado, lo cual incluye alimentación adecuada, agua potable, servicios sanitarios y vestimenta adecuadas, así como a la mejora continua de sus condiciones de vida, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género*”, el *principio 15* que señala que “*toda persona tiene derecho a una vivienda adecuada, lo que incluye la protección contra el desalojo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género*”. Y otros principios que están relacionados con el acceso al mercado laboral como el *principio 16* que señala “*toda persona tiene derecho a la educación, sin discriminación alguna basada en su orientación sexual e identidad de género, y con el debido respeto hacia estas.*”

La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

1.6.2. Marco nacional.

Centrándonos en el marco estatal, la *Constitución española (1978)* recoge artículos en los que se hace referencia a derechos de todas las personas y en los que, por consiguiente, se incluye al colectivo LGTBI+. Especial relevancia tienen el *artículo 10* que hace referencia a la dignidad y el libre desarrollo de la personalidad; el *artículo 14* que reconoce la igualdad y prohibición de discriminación; la integridad física y moral, en el *artículo 15*; el *artículo 17* a la libertad y seguridad; el derecho al honor, la intimidad y la propia imagen, en el artículo 18; y el reconocimiento de otros derechos como: la participación política (*artículo 23*), la educación (*artículo 27*) y la salud (*artículo 43*).

Igualmente en el marco nacional, cabe destacar la agravante por orientación sexual y de género y los delitos de odio por orientación sexual y de género introducida en la *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*.

Relativa al ámbito laboral en concreto, la *Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social*, incorpora al ordenamiento jurídico español dos directivas europeas (2000/43/CE y 2000/78/CE), haciendo mención expresa a la discriminación por razón de orientación sexual en el ámbito laboral.

La *Ley 3/2007, de 15 de marzo, de reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas* supone un gran avance en los derechos de las personas trans en relación al cambio de nombre.

Sin embargo, España no tiene una ley estatal LGTBI+, lo que hace que los derechos del colectivo LGTBI+ dependan de las Comunidades Autónomas, como aparece en la siguiente ilustración.

personas LGTBI+ y el *artículo 32*, en ese mismo ámbito, que recoge medidas y actuaciones para garantizar de forma efectiva *“la no discriminación por orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género y el pleno ejercicio de los derechos de las personas LGTBI+, en materia de contratación y de condiciones de trabajo y ocupación”*; el *artículo 33* sobre protección de jóvenes LGTBI+ y el *artículo 41* que recoge que las personas sean tratadas y nombradas con el sexo o género sentido y el derecho a asesoramiento específico para acceder al mercado laboral.

A todos los niveles, el marco legislativo rechaza la discriminación a personas LGTBI+ por motivos de orientación sexual e identidad de género. Sin embargo, aunque se haga referencia al acceso al empleo, no aparece regulado por ejemplo el trato discriminatorio por parte de la plantilla. Tampoco se contempla el acceso a altos cargos. No obstante, en función de la revisión realizada, se puede considerar que España es uno de los países con mayor reconocimiento legislativo del colectivo, si bien en la práctica queda mucho camino para el cumplimiento efectivo de derechos. Del mismo modo, la Comunidad Foral de Navarra con la reciente aprobación de la Ley Foral 8/2017, considerada pionera a nivel estatal, se sitúa a la cabeza de la Comunidades Autónomas en materia de igualdad LGTBI+.

2. METODOLOGÍA.

Para la recogida de datos se ha utilizado una técnica cualitativa, como es la entrevista, que permite dar a cada persona espacio para contextualizar su situación y sus respuestas. El motivo por el que se ha decidido utilizar una técnica cualitativa ha sido, principalmente, la temática del trabajo. La discriminación laboral y, en concreto, en el colectivo LGTBI+, se da de manera muy diversa y es difícil recoger esa diversidad al completo en un cuestionario. Además, este trabajo no se desarrolla con el objetivo de hacer una estimación aproximada de personas del colectivo LGTBI+ que sufran discriminación laboral, ya que se entiende que cuantificar el número de casos no es tan importante como averiguar qué situaciones discriminatorias se están produciendo para erradicarlas o, al menos, establecer soluciones.

Las entrevistas se han realizado con preguntas abiertas para facilitar el “*feedback*” y el diálogo, dando espacio a que la persona mencione cuestiones o planteamientos inicialmente no contemplados. Debido a la delicadeza del tema, las entrevistas se han realizado de manera presencial con el fin de favorecer un clima de confianza que ayude a que surjan cuestiones que para las personas sean más difíciles de expresar. Además, se han planteado entrevistas semiestructuradas dando a la persona protagonismo y dejando que éstas guíen las entrevistas dentro de un guión de preguntas establecido previamente.

Por ello, se han realizado cinco entrevistas semiestructuradas a diferentes personas del colectivo LGTBI+. Los perfiles elegidos para realizar las entrevistas han sido:

Tabla 2. Personas entrevistadas

Persona del colectivo LGTBI+ entrevistada	Edad
Mujer lesbiana (ANEXO 1)	25
Hombre gay (ANEXO 2)	50
Mujer transexual lesbiana (ANEXO 3)	59
Hombre transgénero bisexual (ANEXO 4)	24
Persona no binaria gay (ANEXO 4)	21

Fuente: Elaboración propia.

Todas ellas, mayores de 18 años y con experiencia en el ámbito laboral, han sido contactadas a través de Harrotu y Transkolore, entidades que trabajan con el colectivo LGTBI+ en Navarra. Harrotu es un centro LGTBI+ gestionado por Kattalingorri que es la asociación LGTBI+ de Navarra y Transkolore es la asociación de personas trans de Navarra. De ésta forma se ha entrevistado al menos, a una persona perteneciente a cada sigla del colectivo LGTBI+, explicado en el marco teórico. Quedando únicamente fuera las personas intersexuales que no ha sido posible llegar a ellas.

Sin embargo, no se pueden generalizar las vivencias de las personas por su carácter único, subjetivo y personal. Y, entendiendo que los testimonios recogidos durante las entrevistas pueden o no ser representativos del colectivo, se han realizado entrevistas a instituciones relacionadas con el ámbito laboral y el colectivo LGTBI+ con el fin de

complementar la información obtenida en las entrevistas al colectivo, y así poder observar si dichos testimonios son casos aislados o, más o menos, se repiten.

Igualmente, los testimonios pueden estar sesgados por la ausencia de discursos de personas que trabajen en sectores más masculinizados como el industrial.

Para ello, han llevado a cabo cuatro entrevistas semiestructuradas con:

- *Gaztelan*: entidad social de economía solidaria que facilita la incorporación social de personas en exclusión o riesgo de exclusión. (ANEXO 5)
- *CCOO*: sindicato que ofrece asesoramiento jurídico ante problemas laborales y sensibilizado con las desigualdades. (ANEXO 6)
- *Kattalingune*: servicio profesionalizado LGTBI+ de Navarra que lucha contra la discriminación del colectivo LGTBI+. (ANEXO 7)
- *Harrotu*: servicio municipal LGTBI+ del Ayuntamiento de Pamplona que ofrece asesoramiento, información y apoyo de manera profesional. (ANEXO 8)

Las entrevistas a las personas del colectivo fueron llevadas a cabo entre el 12 y el 26 de abril de 2019. Las entrevistas se realizaron en diferentes lugares de la Comunidad Foral de Navarra, en función de las personas. Así, una entrevista se realizó en un bar de Puente la Reina y las demás en diferentes lugares de Pamplona: la tetería Artea, la Casa de la Juventud y una vivienda privada. Y las entrevistas a los profesionales se han realizado en los propios centros: Gaztelan, CCOO, Kattalingune y Harrotu. Situados todos ellos en Pamplona.

3. ANÁLISIS EMPÍRICO.

Los resultados van a distribuirse en diferentes temas pero siempre haciendo una distinción entre identidad de género y orientación sexual porque se entiende que son cuestiones diferentes y con implicaciones diferentes para la persona. Como se menciona en el marco teórico, la identidad de género hace referencia al género con el que una persona se identifica, mientras que la orientación sexual hace referencia a la atracción que siente una persona. Dentro de la orientación sexual, también cabe destacar que una misma problemática puede tener motivaciones y consecuencias diferentes siendo gay, lesbiana o bisexual. A lo largo de la este apartado se va a hacer

referencia a las entrevistas realizadas tanto a profesionales como a personas del colectivo indistintamente pero señalando en todos los casos a quien pertenece el discurso. De una manera transversal, el análisis responde a la situación del colectivo y a la influencia de las discriminaciones que éste sufre.

3.1. La vulnerabilidad del colectivo LGTBI+ en la sociedad y su reflejo en el empleo:

En relación al objetivo del trabajo de analizar cómo influye la discriminación en otros espacios en el ámbito laboral y viceversa, se ha obtenido que según el discurso profesional y de las personas del colectivo, se refrenda lo señalado en el marco teórico respecto a la situación de vulnerabilidad del colectivo LGTBI+ en la sociedad, fruto del predominio del sistema heteropatriarcal que excluye a todas las personas no normativas: lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, intersexuales, no binarias...

“... el mundo laboral está insertado en un sistema más amplio. Y ese sistema amplio, hoy por hoy, estamos en un sistema heteropatriarcal, con lo cual pues eso va a influir” (Kattalingune)

Las personas afectadas del colectivo LGTBI+ no se sitúan en un ámbito concreto sino que la vulnerabilidad de las personas LGTBI+ es una cuestión transversal en la sociedad. De tal forma que las personas del colectivo están continuamente expuestas a ser objeto de discriminación, especialmente las personas trans.

“siempre tienes que estar precavida ante lo que cualquiera que se cruce por la calle, o en tu trabajo, te puede plantear, ¿verdad? Entonces, bueno, es una indignidad, es no dejarme vivir en paz naturalmente, y seguramente no lo hacen con mala intención y ese es otro problema” (Mujer trans lesbiana)

En este discurso se aprecia como la LGTBI+fobia se establece en la sociedad como una cuestión cultural, ya que se sitúa como pensamiento de la sociedad y es reproducida generación a generación. Aunque cada vez hay más aceptación, las personas todavía no se sienten, en su mayoría, libres para mostrarse tal y como son por miedo al rechazo o a represalias.

“la sociedad todavía lo ve como una diferencia negativa y eres una persona peculiar” (Hombre gay)

La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

“yo creo que fuera de lo que es el empleo... ee... la gente se siente más libre a... a decirlo o a visibilizarlo, por decirlo de alguna manera. Hablando en general. Por el hecho ese de que vale, tu puedes sentir un rechazo por la ciudadanía, por personas en concreto ajenas a ti completamente, que puede ser en la calle o que puede ser en un bar, o que puede ser... ¿no? que realmente no tiene consecuencias negativas laborales, quiero decir, porque esas personas ni te contratan, ni te despiden, ni... ni nada, que... que una vez en el empleo, que si que puedes correr ese riesgo.” (Mujer lesbiana)

Esta cuestión cultural, tiene su origen en la religión y la influencia que ésta ha tenido tradicionalmente en la sociedad española, fruto del poder institucional que ha tenido la Iglesia que, tradicionalmente, ha perseguido y demonizado la diversidad sexual y de género. Además, la educación ha estado a su cargo mucho tiempo, lo que ha situado a la religión como condicionante en la educación de las personas ya que se ha ocultado la diversidad y únicamente se ha mostrado aquello que la Iglesia daba por bueno en nombre de la religión.

“una persona con unas creencias religiosas... muy conservadoras ee... yo creo que está mucho más predispuesto a ejercer em... ese tipo de discriminación que una persona que no tiene esas creencias.” (Mujer lesbiana)

Sin embargo, en el centro de trabajo, un espacio en el que transcurre gran parte del tiempo de una persona y en el que se establecen relaciones interpersonales, no poder expresarse libremente o encontrarse con personas que no han normalizado la diversidad, es más complejo por todo lo que representa el empleo.

“a ver al final lo cuentas, ¿no? porque pasas muchas horas allá y con... y quieras que no al final haces relaciones de amistad que lo acabas contando de una manera o de otra.” (Mujer lesbiana)

A nivel general, esto también es detectado por los profesionales que trabajan con el colectivo.

“Además pasas demasiadas horas, iba a decir mucha, pero demasiadas horas en el empleo, entonces al final el no sentirte aceptada o no poder expresarte libremente, ¿eh? me da igual... o sea, ¿no? o que no te acepten una vez habiéndolo dicho o no decir, o tener ese miedo a decirlo, bueno cada una un poco la fase que tenga... te repercute.” (Harrotu)

El empleo, en la actualidad, supone una vía de integración social porque da acceso a ingresos y a protección, ambas fundamentales para el acceso a cuestiones relacionadas con la vida social de la persona y a bienes de primera necesidad como la vivienda o la alimentación. Todo ello, contribuye a una mayor autoestima y autonomía de la persona, como se indica en el marco teórico. Además, el empleo no aporta protección únicamente a la persona trabajadora sino a la familia. La protección no dura solamente en el proceso en el que la persona está trabajando sino que da protección en caso de enfermedad o jubilación.

“si no consigues un empleo no te puedes independizar, no puedes comprarte una casa, no puedes alquilar una casa, no tienes dinero para pagar ni siquiera comida, ni siquiera temas de ocio como viajesitos o comer en un restaurante o tomarte una caña o un Biosolan, me da igual. O sea, para empezar, hay personas LGTB que les cuesta conseguir trabajo, con lo cual les va a costar seguir adelante, ¿no? evolucionar como el resto de las personas que sí que tienen trabajo. Y luego lo que dice mi compañera, dentro de ese trabajo si tú ves que es un ámbito en el que no puedes “salir del armario” ni expresarte como tú realmente eres... jo, vas a vivir una situación casi claustrofóbica, ¿no? con todo lo que puede llevar. ¿Que habrá personas a las que no le importe y lo lleven bien? Pues seguro porque en esta vida hay de todo, ¿no? pero... pero bueno, cuanto menos libre sea ese entorno, más va a repercutir a nivel de salud tanto física como mental.” (Harrotu)

3.2. La visibilidad del colectivo

Respondiendo al objetivo de visibilizar la situación del colectivo y siendo la visibilidad el eje central en torno al cual gira el trabajo realizado, se parte de la idea de que mostrar la orientación sexual o la identidad de género es una decisión libre y personal. La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

y que las personas del colectivo LGTBI+ no están obligadas a mostrar su orientación o su identidad, igual que las personas heterosexuales tampoco muestran su orientación.

El colectivo LGTBI+ aboga por una mayor visibilidad en la sociedad, en general, y en el ámbito laboral, en concreto. Sin embargo, los datos obtenidos en este trabajo indican que cuanto mayor exposición del colectivo en el ámbito laboral, mayor riesgo de sufrir discriminación existe. Esto se demuestra con la diversidad de género, que es más visible y no es posible ocultarla, y es justamente el colectivo trans quien más discriminación sufre. En los datos obtenidos, se aprecia un claro consenso de que las personas transexuales son las más vulnerables.

“Yo creo que el colectivo trans ha sido un colectivo que justamente por su propia visibilidad, porque claro, las personas trans al hacer esos tránsitos que tienen que ver con unas modificaciones o con unas resignificaciones corporales o sexo-genéricas tan importante, lo que han hecho es ser muy visibles y es por esto que es cuando les pueden acosar o les pueden discriminar en el ámbito laboral y en cualquier ámbito. Con lo cual hay una cuestión de visibilidad que es... y de tránsito que es uno de los objetivos del colectivo pero que fíjate luego lo que acarrea, ¿no? (Kattalingune).

“La mayor discriminación, en mi opinión eh, las personas transexuales... luego puede que las mujeres, ¿no? ya sean lesbianas o bisexuales y luego ee... al final pues se reproduce el modelo del patriarcado, los hombres siempre lo tienen un poco más fácil” (Gaztelan).

“Es todavía el que más sufre. Es... al final las identidades es lo que menos se ha atendido, ¿no? socialmente, históricamente... o sea la orientación sí que se ha reivindicado más, se ha trabajado más... pero lo trans todavía tiene muchísimo que... que currarse personalmente y, como sociedad, tenemos muchísimo más que hacer todas, ¿no? también.” (Harrotu)

La mayor discriminación del colectivo trans, siendo el colectivo más visible, puede llevar a que el resto del colectivo LGTBI+ tema, aún más, sufrir discriminación si se visibiliza, por lo que deciden en su mayoría ocultarlo, como se recoge en las

entrevistas, por miedo a que tuviera consecuencias negativas en el empleo. Esto posiciona al empleo como un lugar donde las personas del colectivo no sienten mucha seguridad.

“En el ámbito laboral sí que cuando conozco a un hombre de primeras o algo así pues intento dar pasitos a pasitos en cuanto a mi personalidad, ¿no? ir poco a poco mostrando cómo soy y viendo las reacciones de la persona.” (Persona no binaria gay).

“en mi casa y en mi círculo de amistades estaba todo muy claro y no había ningún problema, pero en el trabajo siempre he guardado las cartas porque no sabes con quien te vas a encontrar.” (Hombre gay)

“yo para encontrar trabajo muchas veces he podido, aunque renuncias a tu identidad, he podido ocultar ciertos... ciertas conductas que me representan para encontrar trabajo, ¿no? En una persona trans sí que veo más difícil porque no puedes ocultar... lo que eres, o sea, no puedes... no debes tampoco pero... en el caso de los trans no puedes, ¿no? Yo, por ejemplo, sí que puedo, que igualmente estoy traicionando mi... mi identidad, pero sí que lo he hecho muchísimas veces por la necesidad de encontrar trabajo.” (Persona no binaria gay)

Una mayor visibilidad del colectivo en el ámbito laboral, aportaría mayor seguridad y confianza a las personas LGTBI+ a ser visibles, reduciría el temor a perder el empleo o a ser objeto de burlas, bullying o mobbing, entre otras. Sin embargo, para crear espacios LGTBI+ en los centros de trabajo, es necesario que haya gente que señale que falta seguridad y representación del colectivo. Pero para eso es necesaria una mayor visibilidad tanto del colectivo como de su situación en el ámbito laboral.

3.3. Situaciones discriminatorias que sufre el colectivo:

A lo largo de las entrevistas, se visibilizan diferentes vivencias de las personas a las que se ha entrevistado que muestran que la diversidad sexual y de género no está normalizada en la sociedad. Lo que a su vez responde al objetivo de este trabajo

enfocado a conocer las problemáticas que sufre el colectivo LGTBI+ en el mercado laboral para detectar aspectos a mejorar.

No ha podido llegarse a personas del colectivo que hayan mostrado su visibilidad en espacios muy masculinizados, por lo que se entiende que pueden no expresarse todas las discriminaciones que sufre el colectivo, ya que las personas que han mostrado su orientación sexual lo han hecho en ambientes relacionados con los cuidados u hostelería. En los discursos obtenidos se aprecia un claro indicio de que las personas del colectivo, por lo general, no muestran abiertamente su pertenencia al colectivo en el empleo a no ser que se trate de un entorno claramente posicionado a favor de la diversidad. O que haya personas en la plantilla que hayan “salido del armario” previamente. Es decir, muestran su pertenencia al colectivo cuando el entorno es propicio y/o saben que la respuesta va a ser positiva.

“yo cuando entré yo no dije para nada porque quiero decir, tampoco... igual tampoco se dio la ocasión. Pero yo enseguida de entrar ahí me enteré de que había un matrimonio de dos hombres trabajando y todo el mundo lo llevaba súper bien, y ellos mismos, o sea, lo visibilizaban” (Mujer lesbiana)

“Y ahora ya estoy en... en hostelería y la verdad es que súper bien pero porque he coincidido que la mitad de la plantilla somos... del colectivo LGBT, entonces súper bien... súper integrado.” (Persona no binaria gay)

“si hay más personas que son LGTBI y lo manifiestan claramente... yo veo la reacción y si veo que no... es ni... negativa, ni es nada, es neutra pues a lo mejor doy el paso pero en principio a lo mejor doy el paso a las personas que se han manifestado que son LGTBI. Pero no tengo por qué visibilizarme en el trabajo...” (Hombre gay)

Las personas que han ocultado su diversidad sexual o de género en el empleo, en su mayoría lo han hecho por miedo e inseguridad. A veces, incluso, dejando pasar oportunidades de progresar en el empleo.

“seguiría ocultándolo simplemente por protección, no deberíamos pero...”
(Hombre gay)

“La verdad que nunca he sufrido ninguna discriminación. Sí que es cierto que en algunas ocasiones lo he ocultado por el... no porque percibiese que fuera a recibir ningún rechazo, sino simplemente pues por mi propio, posiblemente, miedo de que fuesen a reaccionar mal o cambiase la forma de dirigirse a mí o cualquier tipo de cosas.” (Mujer lesbiana)

“yo por ejemplo me he quedado siempre en un término medio porque llegaba a un punto... superior que ya tenía que ir a sitios con mi pareja y ya pues no me apetecía, ¿sabes? Ya tenía que decir bueno pues ir con una amiga siempre, buscarme una amiga para una cena” (Hombre gay)

“hasta donde he llegado ha sido en muchísimos trabajos por ocultar ya sea la pluma, por ocultar tus deseos, etcétera. O sea, hasta que yo no me he encontrado establecido en un trabajo pasado un periodo de tiempo, no me he permitido tener la libertad de poder decir: “bueno pues puedo hacer esto o puedo hacer lo otro” (Persona no binaria gay)

Bien es cierto que se han ido produciendo cambios sociales de manera progresiva que implican tiempo para que la sociedad vaya aceptando dichos cambios. Así lo detectan las personas más mayores del colectivo a las que se ha entrevistado, que sí detectan cambios sociales que todavía no han sido trasladados al ámbito laboral.

“Yo supongo que hace falta tiempo” (Hombre gay)

“hemos dado tantos avances en la visibilidad y en la normalización de las personas trans que es cierto que también a la sociedad hay que darle tiempo a que vaya asumiendo estos cambios y eso, a nivel laboral, pues igualmente.”
(Mujer transexual lesbiana)

Existe una cierta tendencia a sentirse más seguros en entornos feminizados. O se percibe más aceptación por parte de las mujeres.

“era el único chico de una plantilla de bastan... de igual treinta personas o así. Entonces como muy integrado en ese aspecto, pero integrado sabiendo que iba a estar rodeado de mujeres.” (Persona no binaria gay)

“pero en la estructura social, mental de los varones... sociomental de los varones es, incluso, predominante. No lo entienden: “A ver, yo te acepto, te conozco, te quiero, tú me has demostrado que eres una persona íntegra y... y que eres una delicia de persona. Pero no me pidas que lo entienda que yo no lo voy a entender nunca” Eso la gente del pueblo te lo dice” (Mujer transexual lesbiana)

En el caso de los hombres, “tener pluma” puede ser visto como algo positivo, dependiendo del ámbito en el que se trabaje.

“yo, por ejemplo, que soy un chico gay, así, como más afeminado, tal y cual, cuido bastante más mi aspecto, ¿no? entonces pienso que es como algo que valoran hasta incluso positivamente, ¿no? porque dicen “esta persona tiene presencia” (Persona no binaria gay)

Las personas que son más visibles en el centro de trabajo, en el caso de las personas transexuales debido a sus procesos de tránsito, se ven envueltos en situaciones más agresivas y más ofensivas.

“el día que yo fui a trabajar el primer día, no delante de mí, sin que yo lo oyera, pero luego me lo contaron, sí que dijo, ¿verdad? “y ¿dónde se va a cambiar?” (Mujer lesbiana trans)

Las personas transexuales se enfrentan a problemas en el ámbito de trabajo relacionados con los aseos y los vestuarios.

“iba al baño de mujeres y al principio no hubo ningún problema, hasta que por fin me dijeron que había habido alguna queja y que si en mi DNI ponía sexo masculino, que entrara al baño de hombres.” (Mujer transexual lesbiana)

Este tipo de conflicto supone una negación hacia las personas trans de tratarlas y considerarlas como lo que ellas se sienten y, por lo tanto, también es una discriminación.

“este tipo de cosas igual no suponen una discriminación real pero sí un ataque, un ataque a mi... a mi dignidad, sobre todo a la dignidad de una persona que se comporta como tal y que sólo quiere que el mundo la vea tal y como es.” (Mujer transexual lesbiana)

Igualmente, las personas identificadas como no binarias, también ven problemático cuestiones relacionadas con la estética como el maquillaje en personas leídas como hombres. También, en relación a la identidad de género, los protocolos de vestimenta son vistos como una limitación por parte del colectivo, ya que según sean leídos por la persona empleadora, deben vestir de una forma muy concreta con la que, a lo mejor, no se identifican.

“yo en mi trabajo por ejemplo de la tienda de maquillaje me maquillaba y aquí también me dejan maquillarme pero en los trabajos que tenía de promotor lo ponía bien claro, ¿no? los chicos cómo tenían que ir vestidos y las chicas cómo tenían que ir vestidas. Las chicas maquilladas, con las uñas, así, hechas cortitas, con el pelo recogido y con qué to... y con qué ropa y tal. Y luego te especifican a ti con cómo tenías que ir, ¿no? entonces, en ese aspecto, sí que limita un poco.” (Persona no binaria gay)

El tema de la discriminación en el ámbito laboral, dentro del colectivo LGTBI+ y, sobre todo, en el colectivo trans, es más delicado que otro tipo de discriminación porque tiene que ver con procesos personales. Así, en algunos casos se detecta que el empleo es uno de los terrenos en los que menos se ha avanzado y los cambios que se han detectado en cuanto a aceptación, han sido por parte de compañeras/os y no de las empresas, porque éstas no han introducido cambios significativos para mejorar la situación del colectivo LGTBI+. Como se señala en el siguiente fragmento:

“yo creo que, en general, si ha habido pasos adelante han sido más a nivel personal.” (Harrotu)

Esta visión que aporta el centro LGTBI+ de Pamplona, refleja y coincide con la perspectiva de las personas del colectivo que también consideran que las personas trabajadoras cumplen un papel importante en la integración del colectivo LGTBI+ en la empresa. Esto es así porque las empresas no inciden en temas de LGTBI+fobia en sus convenios, de manera que es un tema que queda abierto a la aceptación que cada persona tenga de la diversidad sexual y de género.

“pero, sí, siempre hay personas que surgen, que lo manifiestan y que te fastidian la vida,” (Mujer transexual lesbiana)

“depende de las personas, al fin y al cabo la empresa es la persona que... las personas que lo forman, entonces también depende mucho de cada persona, cada individuo... no sé. No sé si tiene que estar relacionado un ámbito en concreto” (Chico trans queer)

No existen pruebas que corroboren que las personas trans no son contratadas por su identidad de género, porque sus despidos siempre alegan otros motivos. Sin embargo, sí existen evidencias de que tienen más problemas de empleabilidad, lo que indica que aunque la transexualidad no sea el motivo directo de la discriminación laboral, sí puede ser un aliciente. Se observa que en los casos de despido, aunque el motivo haya sido la diversidad de género, ésta no aparece en la carta de despido, sino que se utiliza como excusa una reducción de plantilla, por ejemplo. Esto hace que sea prácticamente imposible tener evidencias de la discriminación en la contratación de las personas trans, aunque los datos de desempleo de éste colectivo sí precisan de una investigación en profundidad sobre el tema.

“puede que en algún trabajo me hayan no elegido a mí por ser trans, pero no tengo certificación de ello, no lo puedo certificar.” (Mujer transexual lesbiana)

“Y... no podíamos alegar que me despedían por ser trans porque no fue eso, aprovecharon el tema de la crisis y demás, pero... pero como nos entendíamos perfectamente y sabíamos que sí estaba detrás de todo eso.” (Mujer transexual lesbiana)

“en mi caso yo creo que porque he caído en un sitio ahora que está súper bien, es el sitio en el que estuve de prácticas, y... son todos muy majos. Pero yo pienso ahora buscar trabajo con el curriculum, la foto, mi nombre del DNI... y luego aparezco y les digo que soy trans y se quedarían como ¿eh? Yo creo que sí que habría ahí, en ese sentido, cierta dificultad.” (Chico trans queer)

“quien no es trans tiene muchas más oportunidades y les ponen muchas menos pegas que a mí. Quien no es trans tiene muchas más oportunidades y les ponen muchas menos pegas que a mí.” (Mujer transexual lesbiana)

“tú vas a un sitio que el jefe o la jefa se hace pues... el guay en el sentido de vale, sí, todo guay, mente abierta, no me importa. De repente le llevas un DNI en el que te pone tu nombre de nacimiento, que no tiene nada que ver con el actual y si se queda así y te dice que no te contrata pues mira, por lo menos ya sé que este tío es gilipollas” (Chico trans queer)

Se aprecia una clara coincidencia en que aquellos entornos más masculinizados son los que más discriminaciones reproducen. Lo que lleva a relacionar directamente la discriminación LGTBI+ con el patriarcado, como se menciona en el marco teórico, ya que se entiende que los hombres tienen menor conciencia de la igualdad que las mujeres o el colectivo LGTBI+ que son colectivos tradicionalmente oprimidos.

“o el ámbito social que puede ser mucho más accesible, ¿no? en ese sentido. O sea, yo creo que los espacios más masculinizados son como más hueso duro de roer.” (Harrotu)

“sectores masculinizados, pues: construcción, industria, ¿no? son sectores... transporte igual también” (CCOO)

“el espacio donde estés, pues si es una ONG social que ayuda, que tiene incorporados un montón de valores, que tiene que ver con la diversidad, con la ayuda a las personas discriminadas por lo que sea pues seguro que estás más cómoda que en una empresa de hacer chorizos o de frigoríficos, ¿no? que no sabes qué te vas a encontrar” (Kattalingune)

Y así lo muestran las personas del colectivo que trabajan o han trabajado en ese entorno.

“He trabajado en la construcción, yo he sido comercial inmobiliario, yo he trabajado junto a una obra con vendedores, con albañiles, con... constructores y con tal. Y en ese terreno donde es simplemente dinero, especulación, ladrillo y... y eso, pues no hay mucha delicadeza ni sensibilidad para estas cosas....desgraciadamente.” (Hombre gay)

En cuanto a focalizar las discriminaciones en un puesto de trabajo específico, no existe un acuerdo de opiniones: hay quien opina que trabajar cara al público, donde prima la estética, puede favorecer la no contratación de la personas del colectivo porque pueden provocar rechazo; y hay quien cree que acceder a un puesto cara al público no tiene por qué ser más discriminatorio que el acceso a otros puestos.

“En cualquier caso, yo creo que cara al público sí que es verdad que cuesta bastante, en hostelería depende en qué” (Persona no binaria gay)

“la chica que lleva recursos humanos en el restaurante donde trabajo, tiene como ese argumento, como que la gente LGBT, generalmente, es más extrovertida que introvertida y tal.” (Persona no binaria gay)

“Creo que cara al público, también, tiene... tiene su cosa porque yo, por ejemplo, en mí situación a mí no me molesta que me llamen Mar, como me llamaba antes, o en femenino,” (Chico trans queer)

“O sea una vez que ya estás desempeñando el empleo de... tanto sea de cara al público o... no de cara al público eso creo que ya es indiferente. Otra cosa es luego... em... el trato que tú recibas de tus clientes o de... o de las personas con las que tú trates. Pero lo que viene siendo de la parte empresarial que te contrata, el peligro lo veo, si se le puede llamar peligro, a la hora de que te... de que tú “salgas del armario” y eso te perjudique.” (Mujer lesbiana)

En relación a lo mencionado anteriormente sobre la falta de acciones por parte de las empresas respecto a regularizar la diversidad sexual y de género en los centros de trabajo, el contexto o el ambiente en el que se trabaje va a influir en la aceptación que las personas trabajadoras tengan sobre la diversidad sexual y de género. Por eso, aquellas personas que perciben mayor aceptación en sus puestos de trabajo, están en puestos como hostelería y no en otros sectores más masculinizados como la construcción o la industria.

Otro factor influyente en el empleo para el colectivo LGTBI+ es haber sufrido discriminación anteriormente en cualquier ámbito, ya sea el laboral u otro, porque puede provocar inseguridades en la persona. Lo que responde también al objetivo de analizar cómo influyen las discriminaciones en otros espacios en el ámbito laboral. La inseguridad del colectivo puede entenderse también como un motivo para no “salir del armario”. La inseguridad es, y más desde el Trabajo Social, un punto importante en el que centrarse ya que desde el Trabajo Social se trabaja el empoderamiento de las personas.

“Yo creo que sí, porque si yo, personalmente, nunca he sufrido ese rechazo y tengo la cosa... la mosca detrás de la oreja en un posible futuro trabajo de que no se si lo diré, si sí, si no, si tardaré mucho, si desde un primer momento lo diré, y nunca lo he sufrido... Pues si anteriormente lo he sufrido pues yo creo que aún vas más predispuesto a volver a sufrirlo y, por consiguiente, tener más miedo o... no decirlo directamente, ocultarlo y ya está, por miedo a lo que... a que te pueda vuelva a pasar lo mismo.” (Mujer lesbiana)

“Yo creo que si alguien ha vivido situaciones negativas, le predispone en cierto modo.” (Chico trans queer)

“Entonces yo creo que también es que si anteriormente se ha vivido algún tipo de situación, así, un poco más discriminatoria, siempre se te queda como el miedo a que vuelva a suceder” (Chico trans queer)

“nunca podemos saber cien por cien cómo va a reaccionar la persona, entonces siempre te montas tus películas” (Chico trans queer)

“A mí por ejemplo, en el ámbito laboral, me pasa sobretodo con los hombres, yo toda la homofobia y tal que he sufrido desde pequeño siempre ha sido de parte de los hombres...” (Persona no binaria gay)

“no te desarrollas con la plena confianza y... con la que se desarrollaría otra persona, ¿no? por eso, sí, por la necesidad de que hay veces que tienes que dar explicaciones de más...” (Persona no binaria gay)

En relación al último testimonio arriba mencionado, sufrir discriminación afecta a la autoestima e implica que la persona no tenga un desarrollo pleno como sí puede tenerlo alguien que no haya sufrido discriminación, sea la discriminación por el motivo que sea. Las discriminaciones se realizan por cuestiones aprendidas culturalmente. Por lo tanto, en un contexto en el que la no normatividad no está bien vista, la homofobia interiorizada también es un tema a tener en cuenta. Las personas del colectivo puede que no “salgan del armario” porque ellas mismas no la han normalizado.

“si te han tratado súper mal no se qué y estás trabajando en una ONG... pero vete a saber, igual tú también tienes interiorizada una homofobia y también en tu propio ambiente donde has estado bien también te sientes mal” (Kattalingune)

3.4. Doble discriminación de las personas del colectivo:

Respondiendo al objetivo de conocer las problemáticas del colectivo LGTBI+, El éste junto con las problemáticas que sufre, no pueden entenderse fuera del sistema

machista y heteropatriarcal. De esta forma, se obtiene que las mujeres del colectivo LGTBI+ sufren una doble discriminación: una por ser mujeres y otra por no cumplir con la normatividad sexual y/o de género enfocada tradicionalmente a la reproducción y el placer masculino, como se indica en el apartado del marco teórico “una aproximación a la teoría de género”, que pone en relación el movimiento LGTBI+ con el feminista.

“O sea, aparte lo que te atraviesa a ti siendo mujer, todo lo que acarrea, aparte porque tienes una orientación que no está dentro de la norma o una identidad” (Harrotu).

“Ante una mujer lesbiana y un hombre homosexual, la mujer tiene las que perder, ¿no? porque vivimos en un sistema patriarcal. Entonces la norma es que las mujeres tengan hijos ¿no? tengan pareja hombre y críen, ¿no? o sea, un poco la idea de mujer madre y de que aporte a una familia convencional, ¿no? tradicional” (Gaztelan).

“el machismo está ahí y vivimos, eso, en el patriarcado y en una sociedad en que se rige sobre los derechos de los hombres y sobre la exclusión de la mujer, entonces mayores dificultades la mujer y mayor discriminación. Yo creo que han de luchar más por respetar sus derechos, ¿no? como mujeres y como lesbianas” (Gaztelan)

Las mujeres, tradicionalmente, han ocupado el espacio privado, realizando trabajos no remunerados relacionados con los cuidados, y no ha sido hasta hace relativamente poco cuando han empezado a entrar en el mercado laboral y a realizar trabajos remunerados aunque sin ocupar, en muchos casos, los mismos cargos que los hombres.

“...tiene que ver con esa discriminación laboral hacia las mujeres donde igual los cargos de representación o de responsabilidad, el tema de salarios y luego doblemente discriminadas por supuesto porque son lesbianas y porque pueden visibilizar su orientación y ser objeto de discriminación, de burla, de lo que sea... de bullying, de lo que sea, te tienes que invisibilizar” (Kattalingune).

Aunque se han ido ocupando paulatinamente espacios públicos, como el trabajo o la universidad, que estaban reservados para el hombre, la mujer sigue ocupando una posición inferior, en muchos casos, en los puestos de trabajo. Previo a la entrada normalizada de la mujer a la universidad, esto podía justificarse con la baja formación de las mujeres. Sin embargo actualmente, el número de mujeres matriculadas en estudios universitarios es mayor que el de hombres, en algunos casos como el de la Universidad Pública de Navarra, que en datos oficiales del curso 2017-2018, publicados por la universidad, el número de mujeres matriculadas¹³ en grado fue de 3566, frente a 3395 hombres. Y respecto al número de personas que terminaron sus grados¹⁴ universitarios ese mismo curso, la diferencia aumenta, siendo 704 mujeres frente a 536 hombres. Por lo tanto, actualmente, la única justificación que puede sustentar ésta desigualdad es el sistema patriarcal.

Dentro del colectivo trans, las mujeres sufren mayor discriminación por considerar que han bajado un escalafón en la jerarquía de poder.

“Las mujeres trans, hacemos una opción de abajamiento en la sociedad, es decir, pertenecíamos al grupo dominante y, ahora, resulta que queremos ser del grupo dominado.” (Mujer trans lesbiana)

Se considera destacable el hecho de que el fin de los empleos de carácter prolongado coincida con el tránsito de las personas trans. Es decir, personas que han tenido una vida normalizada en el empleo, estabilidad, y una vez hacen el tránsito sus condiciones se precarizan.

“El último trabajo, digamos, más prolongado fue justamente cuando el tránsito y supuso, al final, el despido de... de la empresa, no me despiden por ser trans oficialmente pero ser trans está detrás y en el fondo de... del invento del despido que hicieron.” (Mujer trans lesbiana)

¹³ Estudiantes matriculados: <https://www.unavarra.es/conocerlauniversidad/datos-basicos/la-universidad-en-cifras>

¹⁴ Egresados: <https://www.unavarra.es/conocerlauniversidad/datos-basicos/la-universidad-en-cifras>

A este hecho pueden adjudicarse dos cuestiones: el hecho de que las mujeres accedemos a puestos de trabajo más precarios, y el hecho de que a las mujeres trans, por el hecho de ser trans, se les dificulta más el acceso a trabajos no precarios.

También se hacen mención al tipo de preguntas que se realizan a mujeres en las entrevistas, como las cargas familiares.

“Por ejemplo, el otro día, estuve entregando un currículum en un lugar y me dijeron: “¿tienes cargas familiares?” (Mujer transexual lesbiana)

Sin embargo, aunque en su mayoría se relacione la doble discriminación al hecho de ser mujer, también las clases sociales son causante de esta discriminación múltiple:

“entre la clase medio y media-alta, es una concepción del hombre gay, pues es la persona, ¿no? que tiene clase, que es, ¿no? que tiene gusto, que además es buen amigo y que se dedica un poco pues al mundo de la moda, del arte o bueno, es un profesional. Pero luego ya si eres de, por ejemplo, étnia gitana o... ee... pf, ya tienes la doble discriminación o la triple discriminación.” (Gaztelan)

El motivo de esa discriminación múltiple es la interseccionalidad, que va colocándote en una posición jerárquica donde puedes ser oprimida u opresora según cuestiones como: la raza, la religión, el sexo, la identidad de género, la edad o la orientación sexual.

“Todas las diferentes cuestiones que te atraviesan y te... por así decir, te catalogan dentro de la jerarquía” (Harrotu).

3.5. Medidas

Como respuesta al objetivo de plantear mejoras para alcanzar una situación efectiva de igualdad, en cada entrevista se han planteado medidas o propuestas para mejorar la situación del colectivo LGTBI+. Al ser una problemática transversal, las propuestas obtenidas han sido muy variadas e, igualmente, transversales.

Uno de los principales temas a tratar se considera que es la educación, ya que para solucionar la LGTBI+fobia es necesario erradicarla en todos los ámbitos porque, como se ha visto, tener problemas en un ámbito aumenta la probabilidad de tener La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

problemas en otro. Por lo tanto, se identifica la educación como una posible solución para que las personas normalicen la diversidad sexual y de género desde pequeñas.

“yo creo que es un problema mucho más estructural que... o sea, que yo creo que la base está en la educación” (Chico trans queer)

Esta percepción no es detectada por las personas del colectivo entrevistadas sino que también por las personas profesionales que trabajan con el colectivo, lo cual evidencia que es una necesidad que se percibe de manera generalizada en el colectivo.

“en la sociedad, hace falta educarnos desde “txikis” en valores, en el valor de la diversidad y de... del respeto y la igualdad hacia otras personas, ¿no? entonces yo creo que ahí tenemos un arduo trabajo que tenemos que hacer todas de romper esquemas, ¿no? de no dar por hecho nada en la vida, de siempre preguntar...” (Harrotu)

Por otro lado, y en relación a la educación, se hace referencia a que aquellas personas a las que se les ha negado la vivencia de su sexualidad, como es el caso de las personas con discapacidad intelectual, tampoco tienen esa influencia cultural LGTBI+fóbica.

“son chavales con discapacidad intelectual y se ve clarísimo la existencia, los prejuicios adquiridos y de educación que existen [...]En ningún momento te preguntan de: “¿y cómo se lo ha tomado tu madre?” porque no creen que tu madre se lo pueda llegar a tomar mal (se ríe), ¿sabes? porque... porque no... nadie les ha metido en la cabeza que... que una relación entre dos personas del mismo sexo esté mal.” (Mujer lesbiana)

Se hace mención a la educación porque acusan el rechazo, sobre todo, de personas transexuales por desconocimiento. En un contexto en el que la diversidad de género esté normalizada, las personas trans sufrirían menos discriminación. Y la normalización, si se produce desde edades tempranas, es más favorable.

“te puedes encontrar un compañero de trabajo o una compañera que te desprecie profundamente porque no entiende, porque no sabe, porque no conoce.” (Mujer transexual lesbiana)

“no igual relacionada con la LGBTIfobia sino por el desconocimiento y no saber cómo... como dirigirse a alguien y... claro, tú tienes un DNI que te pone una cosa y luego te está diciendo la persona que no, pues... Yo creo que, en ese sentido, buscar trabajo sería algo más jodido.” (Chico trans queer)

Sin embargo, como se menciona, aunque comiencen a instaurarse programas educativos como SKOLAE¹⁵ en Navarra, quedarían generaciones que ya están fuera del ámbito educativo y no hayan recibido información al respecto, por lo tanto seguiría habiendo desinformación en la sociedad.

“Yo creo que hay que empezar a sensibilizar muy bien, ¿no? campañas, pero sensibilizar y educar desde la cuna, pero ¿qué hacemos con toda esta... ¿no? nuestra generación y las generaciones... posteriores?” (Gaztelan)

Como solución para ésta desinformación de generaciones que ya han salido del sistema educativo, se proponen formaciones y cursos de integración.

“que se den cursos de integración en el ámbito laboral del colectivo LGBTI, cursos de discriminac...de, joder, contra el machismo, ¿no? al igual que se dan de riesgos laborales, igual para intentar incluir... no excluir sino incluir... a toda la gente que está sumida en el ámbito laboral.” (Persona no binaria gay)

La formación no solamente se propone para terceras personas, sino que también se plantea que las personas del colectivo LGTBI+ cuanto mayor cualificación tengan, mayor competencia supondrán a la hora de optar a un puesto de trabajo.

“en la medida que estás más formado, formada, seas trans... tienes más cualificación, vas a seguir teniendo muchas más opciones de estar mejor posicionado, eso está claro, ¿no? Eso también es un factor que habría que tener en cuenta, ¿no? que también la formación y la cualificación incide positivamente.” (CCOO)

¹⁵

Como se ha señalado anteriormente en el apartado de vulnerabilidad, la Iglesia ha condicionado la educación de las personas durante muchos años, adoctrinando a las personas en base a lo que una religión establecía como natural o correcto. Esto ha provocado la desinformación de muchas generaciones sobre la diversidad sexual y de género. Para que esto deje de ocurrir y las personas sean educadas en libertad, se propone desvincular la Iglesia de la educación.

“otra idea sería pues que se desvincule totalmente el Estado de la religión, porque eso es lo que nos ha traído todas estas desgracias, la religión judeo-cristiana... y como a veces paternofilial y todo esto.” (Hombre gay)

El planteamiento principal que se realiza para mejorar la situación del colectivo es la visibilidad del mismo. Para mostrar la situación que viven las personas LGTBI+ es necesario visibilizarla. Por lo tanto, la visibilidad es una de las grandes propuestas.

“Mujeres astrofísicas que van a darles una charla a las chicas, pues lo mismo, pues una lesbiana trans pues que ha llegado a ser tal,[...] la persona que esté escondida en clase y empiece a admirar también, dices pues “joe, yo me veo representada en esta chica, ¿no? que ha podido llegar, que ha roto barreras, que ha resuelto todas las dificultades y está ahí y mirala y es feliz, joe.” (CCOO)

“siempre en el colectivo hablamos de visibilidad, de visibilizarnos y de ocupar el espacio público, de ser aceptadas en el espacio público.” (Kattalingune)

Una forma de visibilizar la situación LGTBI+ en los centros de trabajo es la militancia en sindicatos y la afiliación. Personas del colectivo LGTBI+ que se presenten a delegadas sindicales en su empresa, que acerquen a sus empresas medidas para aumentar la seguridad del colectivo en el centro de trabajo.

“es muy importante que los y las propias representantes del colectivo las que estén en las mesas.[...] Y en las que haya, también, mujeres y hombres del colectivo, pues también van a intentar que en esos acuerdos se meta igualdad de género, igualdad también en identi... orientación sexual y se meta todo porque tú misma eres consciente de la importancia que... y en la medida en que

esas personas lo hagan de forma abierta, están siendo un ejemplo muy bueno”
(CCOO)

En la medida en que personas del colectivo LGTBI+ entren a formar parte de las negociaciones colectivas en las empresas, se tendrá más en cuenta al colectivo LGTBI+. Además, se propone la idea de integrar a personas del colectivo en altos cargos, para que se dé mayor visibilidad, es decir, discriminación positiva.

“yo te diría integrar en altos cargos gente LGBT” (Persona no binaria gay)

También como medida de discriminación positiva se propone el hecho de bonificar fiscalmente la contratación de personas trans a empresas privadas acusando la dificultad que éstas tienen para acceder al empleo. Ésta idea tiene resultados positivos en cuanto a contratación, pero puede ser visto como algo poco ético porque, volviendo a la definición de acción positiva dada en el apartado de mercado de trabajo del marco teórico, ésta hace referencia a la discapacidad. Por tanto, en este caso, se estaría tratando la diversidad sexual y de género como una diversidad funcional, algo erróneo ya que no interfiere en ningún caso en su desempeño profesional. Por parte de las personas profesionales, esto puede verse de esa forma.

“funcionaría muy bien una subvención, lo que pasa sería poco ético, ¿no? y no sería la idea.” (Gaztelan)

Sin embargo, por parte de las personas del colectivo que sufren problemas de contratación por su diversidad sexual o de género, sí ven una posible solución favorecer la contratación mediante bonificaciones fiscales porque es algo que funciona y la dificultad para encontrar empleo de algunas personas del colectivo existe.

“yo creo que sería positivo el crear ventajas fiscales a las empresas que contraten a personas trans.” (Mujer transexual lesbiana)

También hay quien propone que debería intervenir con las empresas privadas de otra manera: creando legislación más específica que no deje huecos en los que las empresas puedan tener la oportunidad de discriminar por motivos de orientación sexual e identidad de género.

“es una ley tan amplia de: “agresiones LGBTIfóbicas” Ah, ¿y qué considera el juez que es una agresión?” (Chico trans queer)

“es complicado pero si trabajas un poco más en esas leyes, en hacerlas más concretas, en ser más rigurosas en cumplirlas...” (Persona no binaria gay)

“creo que los delitos de odio tanto en el terreno laboral como en cualquier otro terreno, tienen que ser muchísimo más castigados para... y por... para que se pueda evitar todo esto.” (Mujer lesbiana)

Algo en lo que coinciden tanto las personas del colectivo como las profesionales.

“las propias empresas privadas que tienen que... si hay una ausencia de legislación o de derechos fundamentales para este colectivo... entonces pueden aplicar digamos que la política que quieren o... o lo que sean. Y las personas que están trabajando ahí, que son del colectivo, no puedan defenderse o... o agarrarse a nada. Quizás en este, todavía, en este momento de vulneración pues lo que se necesitan son leyes que te protejan para que se puedan dar... para que no haya abusos ni discriminaciones, ¿no? y tú te puedas defender en un tribunal.” (Kattalingune)

“También hay iniciativas en las empresas privadas, que entran muy despacio, que son los curriculums ciegos, que son una iniciativa interesante.” (CCOO)

Por otro lado, aparece la dificultad de que los motivos de los despidos aunque sean LGBTI+ no aparecen como tal en el despido y, por tanto, no puedes denunciar. Se camuflan los verdaderos motivos del despido para poder despedir o no contratar sin que sea delito.

“el problema es que las hay. Luego te dicen: “no te despido” o “no te voy a contratar porque seas maricón”, no te voy a decir eso... te voy a decir: “no, es que ahora mismo tu perfil, tal, no se qué... tenemos a otra persona que da... se ajusta más a lo que queremos” eso es un... eso es odio. Eso, no te están contratando por eso, porque no tienes manera de probarlo.” (Chico trans queer)

Para evitar que estas cuestiones se puedan llegar a camuflar, también se propone la existencia de protocolos de acoso LGTBI+, igual que los hay sobre acoso sexista, que son obligatorios por ley.

“así como se... ahora por ley es obligación tener los protocolos por acoso sexual y por razón de sexo, también habría que incluir protocolos de acoso contra la LGTBIfobia.” (CCOO).

Otra de las propuestas que se plantean es en relación a los uniformes de trabajo y al uso de baños y vestuarios, y se hace referencia a que cada persona pueda hacer uso del que más responda a su identidad, independientemente del nombre que aparezca en el DNI.

“el tema también de cuando hay por ejemplo vestuarios, ¿no? o baños por sexos o lo que fuere, que cada uno tenga la libertad de ir a donde quiera, al que más cómodo se sienta o lo que sea, ¿no? tema de... bueno, sí, luego tema de uniformes también, un poco de faldas, no faldas... unas u otras...” (Harrotu)

Y en relación al DNI se sitúa otra de las propuestas que hace referencia a agilizar el proceso de cambio de sexo en el DNI para que las personas no tengan que verse obligadas a dar explicaciones de más.

“si realmente yo mi identidad es hombre o lo que fuere, empiezo el tránsito y ya sólo con ese tener que dar explicaciones, tener que enseñar un DNI en el que pone que todavía me llamo María, no sé qué... Es que es un proceso muy largo.” (Harrotu)

Por otra parte, se opina que el colectivo LGTBI+ debería estar más cohesionado para hacer más presión ante casos discriminatorios que se den. Partiendo del ejemplo del movimiento feminista.

“Si hubiese más revueltas cuando echan a alguien del colectivo, algo que meta más miedo a... para que no le despidan, yo qué sé. Pues al igual que las palizas y todas estas cosas... o sea, es lo mismo que... o sea, quiero decir, es que es lo mismo que, al final, en el machismo, con todo el tema de La Manada, con toda

la violación grupal, con el hecho de que sigan en la calle... Al final lo único que hace es generalizar y que el resto de gente haga lo mismo y sin ningún tipo de consecuencia.” (Persona no binaria gay)

Por último, una de críticas que se hace al colectivo es que en un contexto en el que se pretende la normalización de la diversidad sexual y de género, puede ser contraproducente crear espacios no mixtos o espacios LGTBI+ como vía de crear espacios seguros en vez de trabajar para que el colectivo se encuentre seguro en cualquier espacio.

“entiendo que tiene que haber sitios en que las personas LGTB se sientan a gusto, y que puedan expresarse de tal como es, ¿pero no... lo ideal no se... no sería que se puedan expresar en cualquier espacio? Claro, que sea seguro...”
(Gaztelan)

PROPUESTAS

Las propuestas obtenidas en las entrevistas han sido muy diversas y con un carácter muy transversal. Lo cual muestra la interrelación entre todos los ámbitos de la vida de una persona y la falta de medidas para la igualdad de las personas LGTBI+.

La primera propuesta va enfocada al ámbito educativo, entendiendo que en éste ámbito es donde más se debe trabajar para que las personas crezcan conociendo la diversidad y viendo ésta como algo positivo. Se obtiene que es importante reforzar la educación en valores e implementar un modelo educativo que trabaje desde la diversidad, de manera que se eduque a las personas desde edades muy tempranas desde el respeto, la aceptación, la diversidad y la normalización, para que éstas no tengan que ser conductas adquiridas sino innatas. De forma que pertenecer al colectivo LGTBI+ no sea visto por la sociedad como una anomalía y no pueda valorarse negativamente en la inserción sociolaboral. Además, teniendo en cuenta que se identifica el desconocimiento como principal motivo de discriminación al colectivo LGTBI+, implantar medidas en el ámbito educativo solventaría este problema y tendría repercusión en los demás ámbitos.

En este aspecto, Navarra es considerada pionera por implantar el programa de coeducación SKOLAE basado en la diversidad y el respeto. Pese a esto, este programa SKOLAE sufre modificaciones en escuelas concertadas que son, quizás, las que menos aceptación de la diversidad sexual y de género tienen por estar vinculadas a la Iglesia.

En relación a este tema se realiza la siguiente propuesta: desvincular la Iglesia de la educación. De esta manera, todas las personas recibirán la misma educación, sin que ésta esté condicionada por una religión concreta, sino que se permitirá que cada persona desarrolle su opinión de manera libre, conociendo la diversidad existente.

Sin embargo, la información no debe concentrarse solamente en la infancia y adolescencia, porque en el caso de las generaciones anteriores a la implantación del programa SKOLAE, debe existir una alternativa en los centros de trabajo que trabaje la diversidad sexual y de género. Por lo tanto la formación debe ser continua y darse tanto en menores como en personas adultas.

Otra forma de dar a conocer la diversidad y de naturalizarse es la presencia de personas referentes del colectivo LGTBI+. Y, para ello, es necesario visibilizar el colectivo en todos los ámbitos, que las personas del colectivo sean visibles. Pero como se ha mencionado en el análisis, para que las personas del colectivo se visibilicen, es necesario crear espacios seguros donde las personas sientan protección y respaldo para visibilizarse. Esos espacios seguros pueden establecerse creando protocolos contra la LGTBI+ y con el trabajo de los sindicatos, que cuanta mayor afiliación tengan mayor será la presión que puedan ejercer. Aunque la mayor forma de establecer espacios seguros en los centros de trabajo es la creación de legislación específica que regule el trato igualitario al colectivo LGTBI+, de manera que éste tema no pueda tener una interpretación subjetiva y las empresas no puedan establecer criterios discriminatorios. Del mismo modo, para evitar discriminaciones a las personas transexuales se proponen dos cuestiones fundamentales: que se agilice el proceso de cambio de nombre en el DNI y que, en los casos en que todavía el DNI no esté modificado, las personas tengan la opción de decidir todas aquellas cuestiones relativas al género que se planteen en el centro de trabajo: baños, vestuario, uniforme o el nombre por el que quiere que se le llame.

Igualmente, se propone la cualificación de personas del colectivo LGTBI+ para que sea más difícil su despido o su no contratación. O la implantación de medidas de acción positiva que favorezcan la contratación de personas del colectivo LGTBI+.

En relación al propio colectivo LGTBI+, se propone crear un movimiento más cohesionado para tener más capacidad de visibilizar, de concienciar a la sociedad y de ejercer presión ante aquellos casos discriminatorios que se den tanto en el empleo como en la sociedad en general. Así mismo, se propone al colectivo ocupar más espacios de la sociedad para aumentar la visibilidad y trabajar por la normalización de la diversidad sexual y de género en la sociedad en general, lo cual también tendría repercusión en el ámbito laboral.

Por último, se traslada una propuesta importante para la sociedad en general que es no presuponer la identidad de género ni la orientación sexual de una persona. Que sea la propia persona quien se identifique sin ser etiquetada anteriormente, genera un

espacio más inclusivo donde se da espacio a la diversidad y la persona no se siente vulnerable.

Igualmente, es muy importante para los derechos de las personas del colectivo LGTBI+ en España en general, que se apruebe una ley estatal LGTBI+.

CONCLUSIONES Y CUESTIONES ABIERTAS

Partiendo de la información obtenida y de los datos existentes, se puede afirmar que el colectivo LGTBI+ sufre cierta vulnerabilidad en el entorno laboral, teniendo en cuenta que este ya es un ámbito excluyente de por sí. La precariedad del empleo ha aumentado de manera general, lo que hace que aquellos colectivos que sufren discriminaciones en la sociedad, encuentren más dificultades en el ámbito laboral. Dicho ámbito está conformado por personas, lo que hace que no puedan considerarse ajenos a la sociedad los problemas laborales, porque la discriminación laboral deja entrever pensamientos y actitudes sociales.

Los datos obtenidos indican que cuanto mayor exposición en el ámbito laboral, mayor es la discriminación sufrida. Confirmando así la hipótesis inicial que establecía que las personas transexuales sufren mayor discriminación laboral porque son más visibles debido a sus procesos de transición, lo que hace que sea más difícil ocultar su identidad de género. Del mismo modo, el hecho de que para no sufrir discriminación las personas no se visibilicen también confirma la hipótesis que establecía que las personas no “salen del armario” por temor a represalias. Lo cual no confirma directamente la hipótesis sobre el condicionamiento de pertenecer al colectivo LGTBI+ a la hora de acceder al mercado laboral, ya que exceptuando el caso de las personas trans, las personas “salen del armario” después de acceder al puesto de trabajo.

Aunque no haya datos suficientes para poder comprobar si la hipótesis de que las empresas ven negativo tener a una persona trans en su plantilla es cierta, sí se puede corroborar que las personas trans tienen más dificultades de acceso. Lo que, de alguna manera, puede suponer cierta relación.

Tampoco existen cartas de despido que establezcan que el motivo del despido es la pertenencia al colectivo LGTBI+, sobretodo al colectivo trans. Por lo tanto, las personas del colectivo que son despedidas por su diversidad, no tienen posibilidad de demostrarlo, provocando que, en su mayoría, no queden registrados este tipo de casos.

No está demostrado que las personas del colectivo se vean perjudicadas a la hora de ser contratadas por su pertenencia al colectivo pero sí que, especialmente las personas

transexuales, tienen más dificultades de acceso. Pero, por lo general, las dificultades del colectivo en el ámbito laboral son otras de carácter diverso que tendrían que ver con las relaciones sociales y la visibilidad. No se puede obviar que las personas son seres sociales y que, por tanto, en el empleo se establecen relaciones sociales en las que, sin duda, no poder expresarse libremente dificulta relacionarse. La falta de seguridad para expresarse libremente también es una forma de discriminación.

Sí que se confirma claramente que las personas del colectivo se sienten más seguras en espacios laborales vinculados al colectivo LGTBI+, ya sea porque tiene más personas del colectivo en la plantilla o porque trabaja con él.

El colectivo trans abarca a tantas personas y el mercado laboral es tan amplio que no puede establecerse una generalización que establezca que las personas transexuales tienden a una mayor precarización laboral. Sin embargo, sí que se aprecia que las personas trans son más vulnerables a sufrir discriminación tanto en el empleo como en otros ámbitos.

Las características actuales del empleo y la falta de estudios sobre este tema, hacen que no existan datos en relación a si las personas trans tienen más dificultades de acceso a un contrato indefinido con unas condiciones de empleo que no sean precarias. Sin embargo, sí puede afirmarse que hay una falta notable de protocolos de igualdad LGTBI+ en los centros de trabajo y una falta de representación del colectivo en las empresas, lo que dificulta la creación de espacios más seguros dentro de los centros de trabajo para las personas del colectivo LGTBI+.

Además de esto, el empleo es un ámbito en el que se ha discriminado históricamente a la mujer, a la que se adjudican los cuidados. En la actualidad, se aprecia que trabajos remunerados relacionados con los cuidados están muy feminizados y son los peor remunerados. También se ha afirmado que las mujeres del colectivo, junto con la desigualdad sexista en el empleo, sufren la discriminación propia de pertenecer al colectivo en aquellos casos en los que son visibles o deciden visibilizarse.

Este trabajo pretende ser una visibilización de cómo afecta la situación social del colectivo en el ámbito laboral para sensibilizar de la importancia de crear mecanismos

de seguridad dentro del empleo para que las personas del colectivo no sientan miedo de visibilizar como son ni sientan la obligación de dar explicaciones sobre su diversidad sexual o de género.

No se ha podido demostrar si las mujeres lesbianas están más invisibilizadas. Sin embargo, sí se puede afirmar que mientras los hombres gais “con pluma” perciben mayor aceptación en entornos feminizados, los espacios masculinizados tienden a rechazar todo aquello que no responda al modelo heteropatriarcal. Y, por tanto, no ocurre a la inversa, es decir, las mujeres lesbianas “con pluma” no se ven más integradas en espacios masculinizados como fábricas, el sector de la construcción o el sector del transporte.

Otro dato a tener en cuenta es la escasa participación femenina en el trabajo, lo cual puede estar relacionado con la ocupación masculina del espacio público que hace que las mujeres sean más reacias a participar. E, igualmente, el monopolio que los hombres gais han tenido tradicionalmente del movimiento LGTBI+. Los hombres gais han tenido y continúan teniendo, mayor incidencia dentro del colectivo. Un ejemplo de ello es que la celebración del 28 de junio, día del orgullo LGTBI+, ha sido hasta hace unos años llamado orgullo gay. Siendo éste un término que sólo hace referencia a los hombres homosexuales del colectivo.

La escasa influencia sindical en los centros de trabajo también es una de las cuestiones obtenidas en este estudio. Esto puede relacionarse con la precariedad laboral y el carácter temporal de la mayoría de empleos, que hacen que las personas, sean o no del colectivo, no se integren en el movimiento sindical del centro de empleo. Para que personas del colectivo LGTBI+ lleguen a la negociación colectiva de la empresa, es necesario que haya personas del colectivo con contrato indefinido en la empresa, afiliadas a algún sindicato, que lleven el tiempo suficiente en la empresa para haber podido establecer relaciones dentro de la misma y, además, que hayan sentido seguridad para decir que pertenecen al colectivo. Por lo tanto, se suman varios factores que dificultan que las personas del colectivo lleguen a la negociación colectiva y puedan presionar para que se implanten medidas LGTBI+ dentro de su empresa. Una posible solución a esto sería la creación de legislación específica que obligue a

implantar, igual que actualmente existe con los protocolos de acoso sexista, protocolos específicos LGTBI+. De manera que todas las empresas tengan unos mínimos recogidos sobre este colectivo.

En relación a lo mencionado anteriormente, es importante destacar la falta de estudios en relación al colectivo LGTBI+ en el empleo y se considera necesario realizar investigaciones en profundidad sobre el tema con el fin de acercar los mecanismos de inclusión sociolaboral a las necesidades del colectivo.

Con todo, los resultados obtenidos en la investigación permiten confirmar que el colectivo LGTBI+ se encuentra en una situación de vulnerabilidad y sufre situaciones muy diversas de discriminación en el entorno laboral que manifiestan la necesidad de crear mecanismos para solventar la situación. Además, detecta en la educación el principal problema y, por tanto, donde debe actuarse con mayor insistencia para erradicar la LGTBI+fobia ya que este estudio pone de manifiesto que la diversidad, hoy en día, sigue viéndose como algo negativo y se debe, en gran parte, a la desinformación y el desconocimiento. A nivel de la sociedad en general, se considera necesario modificar las condiciones de trabajo para que el empleo sea inclusivo y un mecanismo de integración social real.

En este trabajo se destaca la importancia de no establecer ninguna identidad de género ni orientación sexual como natural, puesto que es algo innato y, por tanto, todas ellas son naturales. Por ello, se considera importante resaltar que la sociedad ya es diversa y no tiene sentido ocultar a las personas la diversidad porque una persona homosexual, transexual o heterosexual, va a serlo independientemente de la educación que reciba, pero está en manos de la sociedad que esa persona esté integrada.

Igualmente, se es consciente de que quedan temáticas y situaciones que este trabajo no recoge porque en el contexto en el que se ha realizado dicho trabajo, no ha sido posible abordarlas por falta de tiempo y espacio. Por eso mismo, sería interesante que se realizasen más estudios en profundidad que lleguen a las especificidades a las que este trabajo no ha podido llegar.

REFERENCIAS

Referencias bibliográficas

- Coll-Planas G. (2013) *Dibujando el género*. Egales. Barcelona.
- Kerbo, H. R. (2004). *Estratificación social y desigualdad. El conflicto de clase en perspectiva histórica, comparada y global*. Madrid: MacGraw-Hill
- Marshall, T. H. (1977). *Class, Citizenship and Social Development*. Chicago, The University of Chicago Press.

Referencias legislativas

- España. Parlamento. (1987). *Constitución española*. Madrid: BOE
- España. Parlamento. (2003). *Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social* (Ley 62/2003). Madrid: BOE.
- España. Parlamento. (2007). *Ley reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas*. Madrid: BOE.
- España. Parlamento. (1995). *Código Penal*. (Ley 10/1995). Madrid: BOE
- Navarra. Parlamento. (2017). *Ley foral para la igualdad social de las personas LGTBI+ de Navarra* (Ley 8/2017). Navarra: BON

Referencias web:

- Acosta, C. A. D. (2010). Judit Butler y la teoría de la performatividad de género. *Revista de educación y pensamiento* (17), 85-95. Recuperado de: <file:///C:/Users/maider/Documents/UpNa/8%C2%BA%20SEMESTRE/TFG/TEXTOS/teoria%20queer/leido/Dialnet-JudithButlerYLaTeoriaDeLaPerformatividadDeGenero-4040396.pdf>
- Carranza López R. (2011). *Evolución histórica del colectivo LGTB: de las leyes represivas a la aprobación de la Ley 13/2005, de 1 de julio. (Trabajo de Fin de Máster)*. Universidad de Salamanca. Disponible en: https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/101362/1/TFM_EstudiosInterdisciplinaresGenero_CarranzaLopez_R.pdf

- Comisiones Obreras. (2013). *Efectos de la reforma laboral 2012*. Disponible en: <https://www.ccoo.es/cms/cli/000001/o/bf/bffd07942760f1f51e6438e745df2e3f000001.pdf>
- de Derechos Humanos, D. U. (1948). *Declaración Universal de los Derechos humanos*. Declaración Universal de los derechos Humanos. Recuperado de: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- de Yogyakarta, P. (2007). *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. Yogyakarta, Indonesia: Comisión Internacional de Juristas y Servicio Internacional para los Derechos Humanos. Recuperado de: http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf
- *Diccionario del Español Jurídico*. (2016). Madrid. RAE. Recuperado de: <https://dej.rae.es/>
- FELGTB y COGAM. (2013). *Estudio 2013 sobre la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. Madrid. Recuperado de: <http://www.felgtb.org/rs/2447/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/bd2/filename/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana.pdf>
- García García, Á., Giménez Marín, F. J., Laparra, M., Obrador, A., Pérez Eransus, B., Pérez Yruela, M... y Ubrich, T. (2009). *Capítulo 3. La exclusión social en España: un espacio diverso y disperso en intensa transformación*. En: *VI informe FOESSA sobre exclusión y desarrollo social en España 2008* (pp. 175-293) Madrid: Cáritas. Disponible en: http://www.foessa.es/publicaciones_Info.aspx?Id=379
- INAI. (2018). *Diagnostico de la situación de la igualdad social de las personas LGTBI+ de la Comunidad Foral de Navarra*. Navarra. Disponible en: http://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/diagnostico_final.pdf

- López, J. T. y Soler, A. M. (2004). *Políticas económicas, pobreza y desigualdad: la "nueva desigualdad"*. In *Tendencias en desigualdad y exclusión social* (pp. 77-104). Sistema.
- Navarra. Departamento de Educación. (2017). Programas de educación SKOLAE. Disponible en: <https://www.educacion.navarra.es/web/dpto/programa-skolae>
- Preciado B. (2012) *Queer: historia de una palabra*. Parole de queer, 1. Disponible en <https://paroledequeer.blogspot.com/2012/04/queer-historia-de-una-palabra-por.html>
- Rodríguez Zepeda, J. (2005). *Definición y concepto de la no discriminación*. El cotidiano, (134). Recuperado de: <http://www.utxi.edu.mx/deptos/madig/recursos/docs/ArticuloJesusRodriguez.pdf>
- Rousseau, J. J. (1999). *Discurso sobre el origen de la desigualdad*. Historia de la Filosofía, 4. Recuperado de: http://mirror.macintosharchive.org/ca.cdn.preterhuman.net/texts/literature/in_spanish/Juan%20J.%20Rousseau%20-%20Discurso%20sobre%20la%20desigualdad.pdf
- Sierra González Á. (2009) *Una aproximación a la teoría Queer: el debate sobre la libertad y la ciudadanía*. Cuadernos del Ateneo, (26), (pp. 29-42). Recuperado de: <file:///C:/Users/maider/Documents/UpNa/8%C2%BA%20SEMESTRE/TFG/TEXTOS/teoria%20queer/leido/Dialnet-UnaAproximacionALaTeoriaQUEER-3106547.pdf>

ANEXOS- TRANSCRIPCIONES

ANEXO 1- ENTREVISTA MUJER LESBIANA

Maiden: *Lo primero, Carmen, muchas gracias por... ee... la entrevista es confidencial y anónima y puedes... ee... parar la entrevista cuando quieras y... y si alguna pregunta no quieres responderme pues también puedes hacerlo. Ee... quiero empezar preguntándote ee... cómo ti... cómo te defines en cuanto a identidad de género y orientación sexual.*

Mujer lesbiana: *Mujer lesbiana.*

Maiden: *Muy bien, y ¿cuál ha sido tu... tu trayectoria laboral? ¿en qué situación estás ahora?*

Mujer lesbiana: *Pues ahora mismo trabajo en una residencia y... y con una persona mayor.*

Maiden: *Y ¿has sufrido algún tipo de discriminación en el ámbito laboral por tu orientación sexual?*

Mujer lesbiana: *La verdad que nunca he sufrido ninguna discriminación. Sí que es cierto que en algunas ocasiones lo he ocultado por el... no porque percibiese que fuera a recibir ningún rechazo, sino simplemente pues por mi propio posiblemente miedo de que fuesen a... a reaccionar mal o cambiase la... la forma de... de dirigirse a mí o cualquier tipo de cosas.*

Maiden: *¿Dónde consideras que las personas del colectivo pueden tener...ee... más dificultades en el ámbito laboral?*

Mujer lesbiana: *Exac... no entiendo la pregunta exacta.*

Maiden: *Por ejemplo en... en el acceso al empleo, en las condiciones de empleo, en el mantenimiento del empleo...*

Mujer lesbiana: *Creo que va más dirigid... en las condiciones del empleo yo creo que no, porque una vez que tú ya estás dentro de un empleo tienes las mismas condiciones que el resto. Sólo que si que creo que puede haber más... puede peligrar más a la hora de que te contraten o no, y una vez que te hayan contratado si... si conocen esa parte, que te puedan despedir y no mantener tu empleo.*

Maiden: *Y ¿qué crees que supone un mayor problema para las personas... ee... del colectivo? El... por ejemplo, salir del armario, trabajar en un... en una... empresa cara al público...*

Mujer lesbiana: ¿Cómo?

Maiden: ¿Qué crees que puede ser un mayor problema a la hora... en el trabajo para las personas del colectivo LGTB? Salir del armario con las personas de la empresa, ee... o, por ejemplo, trabajar ee... de cara al público...

Mujer lesbiana: A ver, hombre, yo creo que al final... el problema puede llegar a ser en el momento en el que tú te enfrentas, ¿no? a decir que... tu condición sexual. O sea una vez que ya estás desempeñando el empleo de... tanto sea de cara al público o... no de cara al público eso creo que ya es indiferente. Otra cosa es luego... em... el trato que tú recibas de tus clientes o de... o de las personas con las que tú trates. Pero lo que viene siendo de la parte empresarial que te contrata, el peligro lo veo, si se le puede llamar peligro, a la hora de que te... de que tú salgas del armario y eso te perjudique.

Maiden: Y crees que, por ejemplo, el haber sufrido discriminación anteriormente en otro... ee... ámbito o en... o sea, por ejemplo, en... ee... haber sufrido acoso escolar, o haber sufrido rechazo por parte de la familia, o... o en otro empleo haber sufrido discriminación, ¿puede influir negativamente... ee... para ti a la hora de...

Mujer lesbiana: Hombre, por supuesto.

Maiden: ...de buscar empleo?

Mujer lesbiana: Yo creo que sí, porque si yo, personalmente, nunca he sufrido ese rechazo y tengo la cosa... la mosca detrás de la oreja en un posible futuro trabajo de que no se si lo diré, si sí, si no, si tardaré mucho, si desde un primer momento lo diré, y nunca lo he sufrido... Pues si anteriormente lo he sufrido pues yo creo que aún vas más predispuesto a volver a sufrirlo y, por consiguiente, tener más miedo o... no decirlo directamente, ocultarlo y ya está, por miedo a lo que... a que te pueda volver a pasar lo mismo.

Maiden: ¿Crees que el colectivo es más vulnerable a sufrir discriminación laboral?

Mujer lesbiana: Por supuesto, sí. También te digo que yo creo que, actualmente, por supuesto que queda mucho por trabajar y mucho por hacer pero creo que actualmente no existe tanto como podía existir anteriormente. O sea creo que se ha avanzado mucho, por supuesto que, como en todos los sitios, hay personas que no lo aceptan, pero creo que actualmente en ese terreno hemos avanzado

Maiden: Y ¿crees que se ha avanzado igual en el empleo, o sea en el... ee... en el ámbito laboral que en otros ámbitos o que en otros ámbitos hay muchísima más visibilidad que en el... colect... o sea que, del colectivo que en el empleo, o al revés?

Mujer lesbiana: *Hombre, yo creo que fuera de lo que es el empleo... ee... la gente se siente más libre a... a decirlo o a visibilizarlo, por decirlo de alguna manera. Hablando en general. Por el hecho ese de que vale, tu puedes sentir un rechazo por la ciudadanía, por personas en concreto ajenas a ti completamente, que puede ser en la calle o que puede ser en un bar, o que puede ser... ¿no? que realmente no tiene consecuencias negativas laborales, quiero decir, porque esas personas ni te contratan, ni te despiden, ni... ni nada, que... que una vez en el empleo, que sí que puedes correr ese riesgo.*

Maidier: *Sí. Y ¿Cuáles crees que pueden ser los motivos para que exista esa discriminación en el... ee... en el empleo? Porque... em... la orientación sexual o la identidad de género no ee... afecta negativamente a la capacidad que tú tengas para desempeñar un trabajo, entonces ¿Cuáles crees que pueden ser los motivos para que las personas... ee... sean discriminadas? ¿no? ¿Cuáles pueden ser los motivos para que la gente no contrate personas del colectivo?*

Mujer lesbiana: *Yo entiendo que esto es un tema muy cultural y muy de educación... que tenga cada uno. Creo que las creencias, también, de cada uno influyen muchísimo a la hora de tener un concepto o... o crear prod... o ejercer esa discriminación. Por ejemplo: un ejemplo es una persona con unas creencias religiosas... muy conservadoras ee... yo creo que está mucho más predispuesto a ejercer em... ese tipo de discriminación que una persona que no tiene esas creencias. O una persona que se ha educado en una familia muy conservadora con unas costumbres, con unas... ¿no? con algo muy establecido, muy....muy marcado... ee... muy clásico... conservador, en general, por decirlo de alguna manera, que una familia en la que ha habido una libertad, que ha habido... ¿no? ¿me explico...*

Maidier: *Sí.*

Mujer lesbiana: *...lo que digo?*

Maidier: *Em... de... desde tu punto de vista... ee... ¿de qué depende que... que una persona... ee...? O sea, como has dicho antes, no siempre has dicho que eres lesbiana en... en tu trabajo, tampoco tienes por qué hacerlo visible...*

Mujer lesbiana: *Claro.*

Maidier: *Entonces, ¿de qué depende que tu tengas... sientas libertad o no para... ee... decirlo o en qué medida ser visible?*

Mujer lesbiana: *Mira, yo por ejemplo, yo por ejemplo en el trabajo en el que estoy ahora, en la residencia en la que trabajo, yo cuando entré yo no dije para nada porque quiero decir, tampoco... igual tampoco se dio la ocasión. Pero yo enseguida de entrar ahí me enteré de que había un matrimonio de dos hombres trabajando y*

todo el mundo lo llevaba súper bien, y ellos mismos, o sea, lo visibilizaban, o sea, no ocultaban, ni... y bromeaban entre ellos y la gente les reía la gracia, y... y no había comentarios despectivos en absoluto. O sea, y en mi empresa todo el mundo sabe que ellos dos son matrimonio... homosexual. De hecho... ee... lo... los jefes de arriba lo conocen incluso muchos estuvieron en su boda y todo ese tipo de cosas, ¿me explico? Entonces eso desde luego que te facilita el que tú en un momento determinado digas "Sí, pues yo tengo novia"... "Ah, tal" ¿no? "Ah, sí pues yo les hice las fotos a los novios..." ¡Uy! (se tapa la boca con la mano por haber dicho el nombre de la pareja) no lo pongas esto eh.

Maidier: No, no, que sí que puedes decirlo.

Mujer lesbiana: Pero no no lo pongas.

Maidier: Que no, que luego tacho el nombre.

Mujer lesbiana: Vale. "Y yo les hice las fotos a estos en su boda" y de hecho familias de los chavales (de la residencia), que se enteraron que era la boda, que ellos no les habían invitau aparecieron allá en la ceremonia, al lunch, ¿no? "Oye, ¿por qué no me has invitau? ¿por qué no no se qué?"... que se ve que es un espacio muy libre para tú poder expresarte, tanto con tus compañeros como con las familias... yo a las familias directamente no les he dicho porque tampoco tengo ese contacto tan directo ni de tantos años como pueden tenerlos ellos. Pero incluso con los propios chavales, o sea, yo con los chavales... ahí se ve clarísimo... o sea, son chavales con discapacidad intelectual y se ve clarísimo la existencia, los prejuicios adquiridos y de educación que existen. Porque los chavales, les preguntan a los...a....

Maidier: Al matrimonio.

Mujer lesbiana: ... en concreto a estos dos cuidadores: "antes ha venido tu marido" o "¿qué tal está tu marido?" o... y ellos saben que es una relación entre dos hombres y... y... y en ningún momento hay ningún tipo de rechazo. Yo les digo "sí, pues yo tengo novia", "Ah, y ¿cómo se llama tu novia?" "pues se llama Sara" "Ah, Sara... ¿y Sara...? ¿y no se qué? Y..." ¿sabes? En ningún momento te preguntan de: "¿y cómo se lo ha tomado tu madre?" porque no creen que tu madre se lo pueda llegar a tomar mal (se ríe), ¿sabes? porque... porque no... nadie les ha metido en la cabeza que... que una relación entre dos personas del mismo sexo esté mal. Entonces lo llevan exactamente con la misma normalidad que la puede llevar... ee... una pareja heterosexual. Entonces, más claro ejemplo que ese... no existe. Entonces eso te da muchísima libertad para poder contarle y hablar y te preguntan: "¿y qué tal tu novia? ¿y qué tal no se qué?"

Maiden: *¿Podrías considerar que el hecho de que haya más personas en la plantilla de tu empresa... ee... que sean parte del colectivo LGTB te... te da a ti como más seguridad...?*

Mujer lesbiana: *Claro, a eso me refería. Claro, claro. Sí yo... a ver al final lo cuentas, ¿no? porque pasas muchas horas allá y con... y quieras que no al final haces relaciones de amistad que lo acabas contando de una manera o de otra. Pero que eso... a mí de normal si me... yo de normal hablo "Ah, sí, pues mi pareja tal, cual"... yo luego muchas no especifico si es hombre o es mujer, pero aquí sí pues "Ah y tu pareja... pues ¿cómo se llama?" yo que se me pregunta, pues Sara y no pasa nada pero es por eso porque antes ya han abierto una puerta para que tú... pues puedas... Y de hecho hay otra chica también que trabaja que está casada con una mujer, su mujer no trabaja ahí y tiene dos hijos con ellas y... y... entonces eso te facilita muchísimo.*

Maiden: *Y... desde tu punto de vista, ¿qué medidas crees que faltan o que se deberían tomar para que... ee... el colectivo se sienta más seguro o no sea un colectivo vulnerable en... en el empleo?*

Mujer lesbiana: *A ver, yo creo que desde el... desde el tema legal hay que endurecer muchísimo el... porque el final esto es una persona que atenta contra otra por el hecho de su condición sexual o su... o sea, tanto de su orientación sexual como su sentimiento de...*

Maiden: *Su identidad de género, sí.*

Mujer lesbiana: *...de género. O sea a mí eso me resulta... es un delito de odio, o sea a mí me resulta que es atacar a una persona por... por odio. Y eso debería estar mucho más penado de lo que está, porque sale muy gratuito el... claro, también está la cosa de que se puede enmascarar: "no, no, es que te... no te... no te hago un contrato porque has estado de prueba y no me convence". Claro, ahí no puedes hacer nada. O sea, quiero decir, ¿cómo demuestras que te están echando porque eres homosexual? O sea, es muy complicado. Pero sí que creo que los delitos de odio tanto en el terreno laboral como en cualquier otro terreno, tienen que ser muchísimo más castigados para... y por... para que se pueda evitar todo esto.*

Maiden: *Pues estas eran todas las preguntas que te quería hacer, no sé si quieres añadir algo más o crees que... que me he dejado algo por preguntar.*

Mujer lesbiana: *No, yo creo que está bien.*

Maiden: *Vale, pues muchas gracias.*

Mujer lesbiana: *A ti.*

ANEXO 2- ENTREVISTA HOMBRE GAY

Maider: *Ee...bueno, lo primero muchísimas gracias por haber querido colaborar. Y quería empezar si te parece hablando de tu identidad de género y tu orientación sexual, ¿cómo te defines?*

Hombre gay: *Yo gay cien por cien... de nacimiento vamos.*

Maider: (ríe) *Y...¿cuál es...?*

Hombre gay: *...y sin dudas.*

Maider: *y ¿cuál es tu trayectoria laboral?*

Hombre gay: *Pues mi trayectoria laboral ha sido muy variada porque yo empecé a trabajar en... agencia de... una agencia de turismo, una agencia de viajes, en el sur, en Andalucía, luego trabajé en un hotel... bueno eso fue muy breve: seis meses en una agencia de viajes, luego en un hotel de la costa del sol también de recepcionista casi dos años y luego ahí empecé a trabajar en el sector inmobiliario y me he dedicado a vender viviendas durante... casi 30 años. Nada más. O sea que... esa ha sido un poquito...*

Maider: *Y ahora mismo...*

Hombre gay: *...mi desarrollo.*

Maider: *...¿estás trabajando?*

Hombre gay: *Ahora llevo en pamplona poco tiempo, llevo 2 años y estoy pues eso, formándome, haciendo cosas, conociendo... Pero claro, me falta el trabajo para integrarme, todavía no he encontrado un trabajo que se adapte a mi perfil o... no se. O sea, estoy en ello.*

Maider: Y... em... durante... el tiempo que has estado trabajando y... durante tu trayectoria laboral, ¿has sufrido alguna discriminación? ¿por motivo de... de tu orientación sexual?

Hombre gay: Pues no porque no la he mostrado. No, porque no la he mostrado. Siempre he tenido el cuidado que que... en mi casa y en mi círculo de amistades estaba todo muy claro y no había ningún problema, pero en el trabajo siempre he guardado las cartas porque no sabes con quien te vas a encontrar. Y creo que me ha venido bien... porque si no me las llevo a guardar me hubieran pasado cosas más complicadas. O sea, he tenido problemas sin... sin salir del armario en el trabajo... imagínate. Bueno, ya te contaré.

Maider: y... ¿dónde consideras que las personas del colectivo tienen mayores dificultades en el ámbito laboral? Por ejemplo: para entrar al trabajo o... en la relación con los compañeros, o... para mantener el...el empleo...

Hombre gay: Yo creo que las tres que has dicho, porque para entrar ya existe una discriminación, sobre todo si la persona gay pues... tiene pluma, por ejemplo, en el caso de los chicos es un poco eso pues... eso inmediatamente ya es una discriminación. ¿Mantenerlo? Depende del... tipo de compa...ñeros que tienes, si tienes gente... digamos... normal, pues no van a hacer ningún problema. Ala, como tengas gente anormal pues es cuando te van a discriminar y cuando van a... a ponerte pegas. Y para progresar lo mismo, yo por ejemplo me he quedado siempre en un término medio porque llegaba a un punto... superior que ya tenía que ir a sitios con mi pareja y ya pues no me apetecía, ¿sabes? Ya tenía que decir bueno pues ir con una amiga siempre, buscarme una amiga para una cena o a un... a un sitio, a un hotel. Y ya preferí no, digo me quedo en término medio... no tengo que andar... esa... eso tiene que ser discriminación también.

Maider: Sí, porque ¿sospechas que po... que el mostrarte visible podía... podía...

Hombre gay: sospechaba no...

Maider: ...perjudicarte?

Hombre gay: ...lo tenía muy claro. He trabajado en la construcción, yo he sido comercial inmobiliario, yo he trabajado junto a una obra con vendedores, con albañiles, con... constructores y con tal. Y en ese terreno donde es simplemente dinero, especulación, ladrillo y... y eso, pues no hay mucha delicadeza ni sensibilidad para estas cosas....desgraciadamente. Me lo he guardado siempre y... y bueno pues he pasau... ¿habrán pensau, no habrán pensau? Eso ya me da igual pero...

Maider: ¿Crees que el colectivo LGTB tiene más... ee... libertad para mostrarse más visible en otros ámbitos que en el laboral?

Hombre gay: Sí, por supuesto. Yo me visibilizado en todos absolutamente en todos menos en el laboral. Incluso si hago alguna formación o hago algún estudio pues tampoco lo manifiesto, porque nunca sabes si esa gente, esos compañeros pueden servirte para un tema de trabajo que tampoco, seguiría ocultándolo simplemente por protección, no deberíamos pero... Sinceramente, yo estoy abierto en todo y mis amigos son amigos y me conocen cien por cien. Ahora, en el trabajo... en el trabajo te tienes que guardar la espalda... desgraciadamente.

Maider: O sea crees que... ee... ser LGTB a la hora de encontrar trabajo... o de mantenerlo, es... es un problema.

Hombre gay: Un hándicap, claro que sí. Sí, sí sí. Encontrarlo, mantenerlo, que te descubran y no les parezca bien o que te descubran y les parezca bien... siempre estás señalado. El caso es que no tenía que haber ningún tipo de manifestación de la intimidad en el trabajo, ¿no? porque no vas a dormir al trabajo, vas a... a desarrollarte profesionalmente. Pero eso es lo que hay en España, hay mucha ignorancia, yo en el sur hay mucha más, aquí en el norte se nota muchísima más aceptación y nivel de comprensión y de tolerancia, en el sur no lo hay tanto... hablo de la Costa del sol, Andalucía en general. Es mucho más complicau, por eso te tienes que... que callar.

Maider: Y cuando empiezas a trabajar en... en un... sitio, ¿de qué depende que tú te muestres...? o bueno, cuando empiezas a trabajar o en cualquier situación ¿de qué depende que tú te muestres visible?

Hombre gay: Bueno, se da el caso si hay más personas que son LGTBI y lo manifiestan claramente... yo veo la reacción y si veo que no... es ni... negativa, ni es nada, es neutra pues a lo mejor doy el paso pero en principio a lo mejor doy el paso a las personas que se han manifestado que son LGTBI. Pero no tengo por qué visibilizarme en el trabajo... es que no creo que tenga... a no ser que me lo tengan que preguntar directamente, pero tampoco afecta mi vida privada a mi realización profesional en absoluto. ¿Qué tendrá que ver? O sea lo que yo haga en el terreno privado a lo que yo desarrolle, yo he sido comercial inmobiliario a parte de recepcionista de hotel y tal... y para vender una vivienda qué más te da si... si... si eres gay, bi, tri o lo que quieras, o sea eso no tiene nada que ver, tienes que tener habilidad, capacidad y no engañar a la gente, sobre todo.

Maiden: O sea, tu orientación sexual o tu id... o tu identidad de género, no influyen en la capacidad que tú tengas para desarrollar tu... tu trabajo, pero...

Hombre gay: A ver, en todo caso positivamente. Si tengo algún rasgo de LGTBI en mi personalidad masculina es positivo... yo lo voy a dar como positivo.

Maiden: Sí, pero ¿crees que sí que influye negativamente en el... en... a la hora de encontrar un empleo?

Hombre gay: O sea, no es que... a ver, no es que influya, es que es... la sociedad todavía lo ve como una diferencia negativa y eres una persona peculiar, como poco ah pues una persona peculiar. Pero vamos a ver, yo no... yo no voy a explicar... no hace muchos años... y la convicción y la serenidad y la firmeza que tengo ahora es debido a la edad que tengo. Si yo tengo treinta años pues no estaría tan seguro, y con veinticinco menos, estaría todavía... asentando muchas cosas. Yo siempre digo, el problema no es tuyo, el problema es de la reacción de los demás ante tu propia existencia, ante tu forma de ser. Si reaccionan de pico, pues tú te encuentras en un terreno hostil y desarrollas herramientas contra esas hostilidades. Si estás en un terreno fértil y toda la gente está bien, no te preocupa en absoluto, pues sigues desarrollándote como persona, sin más... creo yo.

Maiden: O sea, la sociedad, que es homófoba actualmente

Hombre gay: Sí, sí, sí.

Maiden: ...cien por cien...

Hombre gay: *homófoba, lesbófoba, tránsfoba... todo, todo. Si en cualquier... en España en concreto, todo lo que asoma un poquito por arriba tiende a ser decapitado. O sea, ya no es una persona brillante, una persona que habla bien el inglés pues... El otro día leí que la gente en España no aprende bien el inglés por vergüenza a decirlo... Yo creo que pues... vergüenza a saber inglés, a saber alemán, a saber...italiano... eso es una papanata entonces bueno.... Pero que sí, que sí, sí que influye, yo me hubiera desarrollado mucho más si no hubiera sido gay hubiera estado de je... estaría de director de alguna.... Empresa o....*

Maiden: *O sea, habrías tenido más oportunidades de ascenso ¿no?*

Hombre gay: *Seguro...y de montar mi agencia inmobiliaria cuando... en su momento, que era muy cómodo y muy fácil... y de hacer muchas cosas. Pero cuanto más me exponía en el trabajo más exponía mi vida privada, con lo cual yo iba al trabajo, volvía, no... y no manifestaba. Y luego tenía mi círculo de amistades... Aquí es diferente, aquí ya desde que he venido he dicho a todo el mundo y tal pero basta que estás ahí atacando justo en el punto débil, el trabajo, ¿no? Estoy haciendo formación... no tengo que decir nada. Y tengo compañeras dicen “no, sí, me he casau con mi novia el otro día, me...” pues bien, yo encantau, ya me he ido al cine con ellas, pero yo no he manifestau en clase nada, el que quiera, el que... el que le resulte curioso, que pregunte, ¿sabes? no sé.*

Maiden: *Desde tu punto de vista, ¿se han detectado avances o cambios en la integración en el empleo?*

Hombre gay: *Sí much... much... bueno, en el empleo... en la sociedad y aquí sí, porque yo he cambiau de una sociedad muy cateta, a esta sociedad que es absolutamente diferente. Entonces, Navarra, Pamplona... no tienen nada que ver con Almería... Almería es turismo y playa, y esto es otra cosa... hay actividades, hay gente, hay formación, hay cultura... y se nota. Entonces, aquí estoy abierto en todo pero en el trabajo, como no sabes... no es de tu elección a gente que te rodea, pues... pues te*

tienes que callar porque basta que alguien le salga m... le caiga mal o le parezca mal pa que ya tengas un problema.

Maiden: *Y desde tu punto de vista, ¿qué medidas deberías... o sea, crees que deberían garantizarse pa que se dé una situación de igualdad... para que el colectivo LGTB no ee... no esté en una situación discriminada?*

Hombre gay: *Yo supongo que hace falta tiempo, visibilización... o sea, lo que estás haciendo tú con tu trabajo y con tus estudios... yo con mi enfoque personal... y que la gente llegue un momento que diga: oye, ¿qué tengo que explicar si tengo un lunar en la frente, o si soy rubio o si soy moreno? Yo no tengo que explicar una característica de... además de mi personalidad. Porque si dices bueno es que soy negro o soy blanco o soy amarillo y te preguntarán vale eres negro, ¿eres de... África? ¿de dónde eres? Ala, por una característica psicológica o... afectiva de tu personalidad, ¿quién tiene capacidad y quien tiene... para juzgarte? O sea yo lo veo como muy... bullying, ¿no? muy bullying que la gente pretendan... ni los machitos por machitos, ni las... ni nadie por nadie, ¿no? que tenga... que ser mejor persona o que esté en un grado superior... por nada, ¿sabes? o sea que es absolutamente indignante en que haya por sexo o por orientación cualquier tipo de discriminación. Claro, te lo digo yo ahora al cabo del tiempo.*

Maiden: *Y bueno, y ya por terminar, estas eran todas las preguntas que te quería hacer...*

Hombre gay: *Sí, sí, sí.*

Maiden: *... no sé si crees que hemos dejado algún tema sin mencionar o que te apetece hablar de algo que no se haya mencionau...*

Hombre gay: *Bueno, pues hombre sobre todo me imagino que la importancia, a parte del mm... ee... del esfuerzo individual que puedas hacer tú o yo o cada uno de nosotros, que es importante, que no... o sea, que cada vez debería haber menos gente en el armario, que cada vez tendría que haber más... un poquito pues la posibilidad de que la gente de el paso... Supongo que son las instituciones, las leyes y las personas que norman los que tienen que... ee... primero darse cuenta de estas situaciones y luego, pues no sé, inventar o idear algo para que no se... se produzcan. De todas maneras*

supongo que en la empresa privada, ahora que hablamos, es donde se puede dar, porque en la empresa pública, y menos aquí, creo que se de. O sea si eres funcionario o policía... hoy en día han salido del armario los policías, los bomberos... ¿qué más da, no? Pero si estás en una empresa privada ya es diferente, porque es mucho más reducido, ya el criterio no es general de la ley... es un poquito cada casa tiene sus normas y “aquí no queremos mariquitas” pues es así, te lo tienes que comer. A mí no me han dicho eso nunca, ¿no? pero supongo que habrá gente que se lo tengan que decir o esta casa tal o, a lo mejor imagínate una chica que no es la más femenina del mundo y la... y quiere una perfumería y le dicen “no niña tienes que venir maquillada hasta...de los pies a la cabeza” y la otra dice “ah, pues ¿por qué? Si yo quiero venir aquí a trabajar no a pintarme como un loro”. Entonces todas esas opciones... o los tacones, las minifaldas, pa las chicas... todo eso son sexismos y... ya te digo, con el tiempo y con nuestra lucha y con una norma que... que nos apoye. Porque yo no he sido valiente ni he hecho nada hasta que no ha habido norma... normativa, ¿no? O sea, si estuviéramos con la Ley de Maleantes y tal, pues yo todavía estaría escondido diciendo “puede que me tomen por un maleante”, ¿no? ¿por qué? ¿Por qué me encuentren con mi novio o con mi amigo en... en una terraza o la playa? Pero claro, aquí tenemos una ley muy buena, a parte que estuve en Harrotu y me dieron una fotocopia de la Ley Foral, o sea, la ley navarra LGTBI que la tengo en casa para leerla porque es así (señala con los dedos el grosor) y tal pero bueno ya se supone que tienes un soporte, ¿no? que tienes una idea donde aquí la gente está prohibido meterse con los gais o con los LGTBI, pues muy bien. En Andalucía no se ve ningún cartel ni se ve nada de eso, entonces pues la concienciación tardará más. No nos podemos quejar, en otros países te tiran por los... te suben por ahí (señala un edificio) te tiran, en otros te cuelgan de una grúa, en otros te lapidan... entonces yo estoy muy contento (ríe) estoy muy contento en comparación con toda esa terrible historia homofóbica religiosa. Yo creo que en cuanto... sí, otra idea sería pues que se desvincule totalmente el Estado de la religión, porque eso es lo que nos ha traído todas estas desgracias, la religión judeo-cristiana... y como a veces paternofilial y todo esto. Ya está, no hay más. Y que se... y que defendamos nuestros derechos, porque eso es lo que tenemos que hacer: saber defender nuestros derechos, no dejarnos avasallar en ningún caso. Todo eso te diría.

Maiden: *Pues muchas gracias... pues eso era todo.*

Hombre gay: *¿Tú qué opinas? ¿eh?*

Maiden: *Pues yo opino que tienes toda la razón del mundo.*

Hombre gay: *A ver, yo te cuento lo que... lo que he vivido. Yo he trabajado de jefe de ventas y he llegado hasta jefe de ventas. Podría haber sido jefe de ventas ya a nivel no regional, ¿no? de Andalucía, sino de... España, moverme a Barcelona. Ya te vas a... te invitan a cenas, ¿no? la empresa pija te invita a cenas, tienes que ir con una novia, con algo, pero la novia no va... la amiga no va a ir... no va a estar siempre disponible la misma, a ver. Entonces o vas de solterón de oro sospechoso, que es eso ¿no? Pero bueno, que me da igual. Yo te voy a contar una anécdota: gracias a que no confesé a una compañera de trabajo, que era mala como ella sola, mala malísima, y tonta, porque era tonta, que era gay... además ella me lo preguntó antes "tú eres gay" y yo le dije "¿tú te crees que pa ser macho hay que estar todo el día rascándose el paquete, escupiendo, eructando y tal? o sea ¿que tienes que dar unos rasgos de masculinidad así tan exagerados? ¿no puedes tener una sensibilidad y ser una persona un poco suave y ser masculino a la vez?" "Ah, vale, vale, vale" Pasaba el tiempo, como yo ganaba más que ella en la empresa y ella creía, creía pero no, que hacíamos el mismo trabajo que yo, denunció a la empresa, y a mí no me denunció porque ganaba más dinero yo que ella haciendo el mismo trabajo, que eso es por lo que denunció a la empresa. A mí me dijo que yo la había acosado sexualmente, que le miraba las tetas, que le miraba el culo... además si a mí una chica me atrae lo que a ti (refiriéndose a la entrevistadora) te puede atraer, pues no sé, supongo que un chico, me imagino, ¿no? o no sé lo que serás pero me da igual. A mí una chica me parece majísima, me parece es prototipo de belleza, me encantan las mujeres bonitas, me pa... pero a nivel mi amiga, o sea, a nivel a las diez a tu casa y yo a las diez a mi casa. O sea, no hay otro punto que no sea... la persona mujer, la persona hombre. Y... no sé qué te estaba contando... ¡Ah, eso! Y me denunció por... por acoso sexual. Y que le miraba y que tal y que... eso, la tía era una zorra. Llegó a poner la copiadora detrás suya para que yo tuviera que pasar detrás de ella y yo tan... tan ingenuo "¿Y esto por qué, María? ¿por qué ahora cambiamos las mesas y tal?" Bueno, pues me denunció. Tuve que decirle al abogado de la empresa*

bajo secreto de... profesional "oye, yo soy gay de toda la vida, yo no me he acostado nunca con una tía, yo qué le voy a mirar a esta chica si a mí me da igual". Si fuera un tiaco así fuerte y guapo igual le hubiera mirau, tampoco le hubiera acosau ni le hubiera... como decía que le había pegado, que le había insultado... Y llevó así un taco (señala el grosor con los dedos) al juicio, tuve un juicio. Es asqueroso porque te tienen ahí con abogados, con procuradores... O sea que también está la mujer mala, será el uno por ciento, pero me ha tocado a mí. La mujer mala que jode al tío sin culpa. Llevó así, documentos médicos, su novio era abogado... bueno, así, me querían empapelar. Y yo llevé una hoja de papel que era pues sacado de la impresora los correos electrónicos que me había mandado en el último año: "feliz cumpleaños", "feliz navidad", "¿vienes a tomar un café?", "te debo el bolígrafo que me has dejau", "gracias, Juan", "que tengas un buen día", no se que, "ya tengo vacaciones"... una persona que está acosada, que yo le insulto, que tal y que cual ¿me va a mandar estos... esto? Y entonces me absolvieron y además dijo la jueza que era inverosímil, que no, que no tenía que ver con la realidad lo que decía la tía. Pero recurrió a segunda instancia la cabrona. O sea ya no... te vas del juzgau de tu pueblo, de tu ciudad, ya te vas al del...provincial y allí nada, ni lo tuvieron en cuenta inmediatamente pero eso me supuso a mí un gasto de abogaus... en la empresa un desgaste, la duda del que pudiera dudar, ¿no? que había gente que... Hasta que nada, vinieron de Madrid toda la gente, la presidenta de la compañía, el abogao, el jefe de ventas, el no se qué... nos hicieron una reunión con ellos, nos reunieron conmigo... a mí me dijeron "si eso es verdad vamos a ir a por ti, te vamos a hundir"... O sea mi empresa iba a ir a hundirme a mí si yo hubiera sido un auténtico acosador. Pa que veas, que... como no dije nada ella dijo "toma éste... me ha acosao" Y yo a ver... Pues es curioso y es gracioso pero si le hubiera dicho sí, sí, soy gay, ta, ta, ta, que buen rollito, a lo mejor ella me hubiera pillau por otro lau, hubiera... ¿sabes? hubiera utilizau otra estratagema.

Maidier: *Pues eso era todo Juan, muchísimas....*

Hombre gay: *Pues nada...*

Maidier: *...gracias*

Hombre gay: *...te agradezco a ti.*

ANEXO 3- ENTREVISTA MUJER TRANSEXUAL LESBIANA

Maider: Bueno, lo primero, Ana, muchas gracias por haberte puesto en contacto conmigo para hacer la entrevista y luego recalcar que, la entrevista, todos los datos que salgan aquí va a ser anónimo y de manera confidencial y solo se van a utilizar para el trabajo. Que si en algún momento quieres parar la entrevista o no quieres responde a alguna de las preguntas que yo te haga, que no hay ningún problema y... y eso, si te parece pues empezamos.

Mujer trans lesbiana: Pues gracias a ti. Yo encantada. Al final todo esto siempre es en beneficio del conocimiento, en este caso de la transexualidad o del lesbianismo y todo lo que suponga conocimiento y avanzar siempre es una ventaja. Así es que... bueno, para mí es un placer.

Maider: Pues lo primero que te quería preguntar es cuál era tu orientación sexual y cómo te defines en cuanto a identidad de género.

Mujer trans lesbiana: Yo creo que lo importante de lo que nos mueve a estar aquí hoy hablando tú y yo, es mi identidad de género. Mi orientación sexual, en este caso, yo creo que va orient... o sea, que va en función un poco de la identidad de género y me explico. Yo soy una persona trans... siempre, obviamente, ¿verdad? me he sentido así, yo creo en las teorías, últimos avances, que hablan de que la transexualidad se produce por rupturas en las cadenas cromosómicas en la sexta semana de embarazo, a partir de la sexta semana de embarazo, que es cuando... cuando empieza la distribución de los cromosomas, y por pequeñas rupturas de esas cadenas cromosómicas que se producen en todo feto, puede desarrollarse la... el sexo cerebral en un sentido y el sexo gonadal en otro sentido físico, ¿verdad?. El sexo físico pues es lo que... lo que hace que el mundo nos considere varón o mujer, y la ident... el sexo cerebral es la identidad de género. Entonces, claro, la identidad de género no se ve cuando naces, ¿verdad?... pero vamos, yo lo he tenido siempre muy claro, desde los dos años yo me he mostrado así. Nací en 1959, es decir, voy a hacer 60 años, y cuando yo era bebé, o cuando era pequeña, cuando era una niña, o incluso cuando era adolescente y ya de adulta, lo de ser transexual ni se conocía, ni se sabía, ni se podía. Era, simplemente, imposible. No... no da lugar. Es mucho después cuando esto se empieza a conocer y cuando sí es posible

realizar los cambios. Los cambios tienen que ser físicos, no son mentales, no son cerebrales, quiero decir y, desde luego, nunca pueden ser de sentimiento, ¿verdad? por eso nunca la transexualidad puede ser una patología, porque no es una cuestión que... que tenga un funcionamiento inadecuado, no, no, no... las pequeñas rupturas en las cadenas cromosómicas se producen en todo... en todo feto. Es una cuestión de sentimiento, de identidad, que es algo, quizá, de lo más profundo que hay en la persona, ¿no? entonces yo siempre me he identificado como mujer, siempre me he sentido realmente mujer y yo no puedo ser otra cosa más que mujer. A nivel sexual... bueno, sí, he tenido diversas experiencias pero, en definitiva, el hecho de... de ser mujer tan fehacientemente, o sea, con tanta potencia interior, con una identidad tan clara... siempre es muy clara la identidad de género... con tanta fuerza, eso me ha hecho estar siempre enamorada del ser mujer. Cuando el mundo pensaba que yo era un varón, porque así me veían y porque yo así vestía y... el comportamiento siempre creaba dudas (se ríe), pero... pero si... tenías que comportarte, ¿no? no te permitían ser de otra manera, ni familiarmente, ni socialmente, ni escolarmente, ni de ninguna otra manera. Entonces, idealizas tanto el ser mujer que sólo te puedes enamorar de una mujer. Yo creo que eso es algo muy propio de las mujeres trans, que hay muchas mujeres trans que... que una vez que salen del armario y que ya se desarrollan hormonalmente y demás, pues eso... descubren... ya lo habían descubierto, pero al mundo se descubre que es que además, resulta que es... que esa mujer trans además es lesbiana. Además, es que casi casi es difícil ser de otra manera, porque hemos pasado muchos años... no digo en las generaciones más jóvenes, las generaciones más jóvenes serán como sean y, además, vendrán como vengan. Pero en mi caso y en el caso de la gente mayor que yo conozco, las mujeres trans hemos idealizado tanto a la mujer en todos sus aspectos físicos, mentales, sentimentales y de cosmovisión, que creo que solo podemos enamorarnos de mujeres. Y no quiere decir que nunca me haya enamorado de un hombre y que nunca haya estado con un hombre, no, no estoy diciendo eso, pero al final es... es más fácil buscar tu alma gemela o tu pareja o la persona con la que vas a compartir... en el género que siempre has idealizado y que ahora, además, lo vives, pero que durante gran parte de tu vida no lo has podido vivir.

Maider: *Tú ¿a qué edad decidiste hacer el tránsito?*

Mujer trans lesbiana: Yo el tránsito... pues lo hice cuando pude, mi chica. (Se ríe) En cuanto pude. Creo que fue... que fui la primera paciente de UNATI. UNATI empezó a funcionar en mayo de dosmilonce y yo ya era paciente de UNATI en junio de dosmilonce, es decir, al mes siguiente de que UNATI empezó a funcionar. Y además... bueno, yo soy providencialista, soy creyente, entonces pues... digo yo que la providencia me mando una... una enfermedad llamada hipotiroidismo, es decir, un funcionamiento... gracias... (le trae una bebida) deficiente de la... de la tiroides y, entonces, es una cuestión también hormonal, ¿verdad? y eso lo trata endocrinología, y la médico de cabecera... la médica de cabecera que me mandó con endocrinología, fue quien me abrió las puertas, también, para que ya comentara el tema de mi... de mi ser trans y... y justo en ese momento había empezado a funcionar UNATI, o sea que fue todo encajado. Tengo que dar gracias al hipotiroidismo (se ríe) porque encajó perfectamente, ¿verdad?. Es posible, Maider, que... que me hagas alguna pregunta y yo me vaya por las ramas, pero tú recondúceme, ¿vale?

Maider: Vale. Bueno, entrando ya en el... en el terreno laboral, ¿cuál ha sido tu trayectoria?

Mujer trans lesbiana: Bueno, yo he tenido mucha diversidad de trabajos y de... y de oficios, multioficios, una... una mujer mayor a la que yo quería mucho me decía “alumna de todo, maestra de nada” (se ríe) y un poco sí, ¿verdad? He trabajado en muy diversas cosas. El último trabajo, digamos, más prolongado fue justamente cuando el tránsito y supuso, al final, el despido de... de la empresa, no me despiden por ser trans oficialmente pero ser trans está detrás y en el fondo de... del invento del despido que hicieron porque fue un invento, fue un montaje, ¿verdad? Entonces, bueno, como al final dependes de... de terceras personas, yo quería la readmisión para que esa empresa tuviera que aguantar con mi ser trans. Pero... pero dependes de la decisión de una juez y, entonces, con una alta indemnización que la empresa nunca había dado y que no puso ninguna pega para esa alta indemnización, pues me quedé con la indemnización y en la calle. Y... no podíamos alegar que me despedían por ser trans porque no fue eso, aprovecharon el tema de la crisis y demás, pero... pero como nos entendíamos perfectamente y sabíamos que sí estaba detrás de todo eso, bueno, pues llegamos, digamos, a ese acuerdo, en la conciliación. Entonces esa fue, quizá...

claro, antes había tenido otras experiencias laborales pero... para el mundo yo era un varón, entonces no tenía problemas en ese sentido, ¿verdad? y en el momento del tránsito empezaron los problemas verdaderos. Bueno, después estuve teniendo trabajos, digamos, precarios, me dediqué a dar clases particulares, también, ahí no tenía ningún problema, hasta que me hice autónoma, monté una cafetería centro cultural en Estella, estuve tres años, hubo que cerrarla por diversas causas pero tampoco en la cafetería no tuve ningún problema con la clientela, con la gente mayor siempre fue una delicia. Era una cafetería centro cultural, entonces ahí lo importante era la cultura y los actos culturales, en tres años se organizaron trescientos actos culturales, organicé trescientos actos culturales en tres años, es una barbaridad. Entonces, incluso hice... hice buenas amistades, ¿verdad? Tan solo hubo una experiencia negativa y fue con un chico de, más o menos, alrededor de veinte años y eso que los días de labor por las tardes solían ir gente mayor a jugar a cartas o lo que fuera y con la gente mayor nunca tuve ningún problema, ninguna persona mayor entro y al verme se fue, pero un chaval de veinte años sí, con su... imagino, su novia casi casi arrastrándola, ¿no? y la chica diciéndole: "pero ¿por qué nos vamos?" y él: "vámonos de aquí, vámonos de aquí." Yo, que no me callo ni bajo el agua, salí de la cafetería hasta la puerta y les grité: "¡Eh, aquí si hay algún problema no lo tengo yo, lo tienes túj". Y así se quedó, ¿verdad? pero es curioso, sí es para pensarlo un poco, ¿verdad? que nunca ningún problema con una persona mayor y sí... y el único problema que hubo así de que entren y al verme se salgan fue de con una persona... con un hombre de veinte años, más o menos, podía tener diecinueve o veintiuno. Y bueno, después de eso seguimos con las experiencias laborales... Ah, bueno, en la anterior, en la empresa que me despidieron, bueno, mi función era hacer auditorías en empresas de alimentación. Entonces en las empresas a las que iba, en casi ninguna me pusieron pegas, pero una donde iba mucho, pasaba mucho tiempo... pues si tenía que ir al baño, iba... igual estaba allí ocho horas o nueve horas en un día y entonces, claro, en algún momento tienes que ir al baño, obviamente, iba al baño de mujeres y al principio no hubo ningún problema, hasta que por fin me dijeron que había habido alguna queja y que si en mi DNI ponía sexo masculino, que entrara al baño de hombres. Les dije que no iba a entrar al baño de hombres así es que, si no podía entrar al de mujeres, me lo haría encima (se ríe). Cosa que nunca pasó, ¿verdad? pero... pero bueno, sí que este

La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

tipo de cosas pero...otra vez, no fue ni por la dirección de la empresa ni por las personas que se relacionaban conmigo, fue alguien... alguien que presentó una queja. Entre cientos de personas siempre hay alguien que... que... que elige ser la nota discordante de...

Y así, bueno, después he tenido otros trabajos más de, digamos, de atención a domicilio y cosas así... o de trabajar en restaurantes, en hoteles... no ha habido ningún problema... hasta que en diciembre pasado, en una residencia, el primer día que entré a trabajar, una "compañera"... digo compañera un poco así como entrecomillado, ¿verdad? porque... es compañera en cuanto a que hace el mismo trabajo que yo, pero no es compañera en cuanto a que se sienta identificada conmigo en el trabajo, ¿verdad?... entonces bueno, pues esta chica, el día que yo fui a trabajar el primer día, no delante de mí, sin que yo lo oyera, pero luego me lo contaron, sí que dijo, ¿verdad? "y ¿dónde se va a cambiar?" Entonces, imagínate que en una empresa tiene que haber un vestuario para trans, claro, otro para negras no vaya a ser que también destiñan o algo parecido, ¿verdad?... claro, si vamos a hacer este tipo de separaciones habrá que tener uno para gordas que ocupan más espacio, otro para flacas que se meten en cualquier lugar, o... es decir, es... es una sinrazón total y absoluta, ¿verdad? de hecho las compañeras le rechazaron su... su... su pregunta, a los días me lo comentaron y, bueno, no tuve tampoco ningún problema... pero, sí, ya hubo una persona que planteó que dónde me iba a cambiar. Entonces este tipo de cosas igual no suponen una discriminación real pero sí un ataque, un ataque a mí... a mi dignidad, sobre todo a la dignidad de una persona que se comporta como tal y que sólo quiere que el mundo la vea tal y como es. Mira, una cosa que yo he contado muchas veces: lo más importante, quizá una de las cosas más importantes, para una persona trans es la aceptación del mundo de que la vea tal cual es. O sea, yo ya sé lo que soy, yo siempre he sabido lo que soy, lo que yo necesitaba era que el mundo se diera cuenta de lo que yo soy... para que me tratara como tal... porque si yo sé que soy mujer, mi pareja sabe que soy mujer pero el resto del mundo cree que soy un varón, pues entonces yo no puedo vivir según mi identidad. Entonces necesito que el mundo sepa que yo soy una mujer y me trate como tal, y me hable como tal. Y no estoy pidiendo que me dejen pasar delante al pasar a un sitio... que, bueno, si tienen ese gesto yo tampoco lo voy a rechazar, pero no estoy

pidiendo eso, estoy pidiendo que me vean tal cual soy: una mujer, y, por lo tanto, que me hablen en femenino... y, por lo tanto, que me identifiquen como a cualquier otra mujer, ¿verdad? eso es lo más importante para las personas trans, entonces, que te manden al baño de hombre porque en tu DNI todavía no ponía sexo femenino, ahora sí lo pone, pero entonces no, o que alguien pregunte y dónde se va a cambiar... pues ¿dónde se va a cambiar una mujer? En el vestuario de mujeres. Igual tendría que no haber dos vestuarios uno para hombres y otro para mujeres, pero el hecho es que hay, ¿verdad? Entonces, bueno, ¿problemas así?, sí, ¿me impiden vivir? no. Suponen siempre una carga extra de alerta, de... de tener siempre la mente... dispuesta a la respuesta, a la contestación y... y no ir naturalmente porque siempre tienes que estar precavida ante lo que cualquiera que se cruce por la calle, o en tu trabajo, te puede plantear, ¿verdad? Entonces, bueno, es una indignidad, es no dejarme vivir en paz naturalmente y seguramente no lo hacen con mala intención y ese es otro problema porque si alguien tiene mala intención contra mí, entonces me encuentra y nos enfrentamos y yo no me voy a quedar atrás, no, no, no soy violencia y no tengo fuerza así es que no le voy a dar a nadie ningún puñetazo ni nada por el estilo (se ríe), no, que nadie lo entienda por ahí, ¿no?... pero sí voy a enfrentar su... su... su transfobia, ¿verdad? o su no aceptación de mi identidad de género. Pero si lo hace con mala intención, pero si no lo hace con mala intención sino por descuido o por ignorancia o por... entonces eso es como... como más difícil de pelearlo, ¿no? porque también esa persona necesita su... su tiempo, su... su conocimiento, para poder entender estas cosas, y... y muchas veces no hay tiempo ni oportunidad para hacerlo... entonces, bueno, a veces la ignorancia, la no mala intención es más difícil de... de afrontar. Pero, a ver, puede que en algún trabajo me hayan no elegido a mí por ser trans, pero no tengo certificación de ello, no lo puedo certificar. Y lo que sí puedo decir es que recientemente trabajé en una residencia que la llevan monjas y... y no me pusieron ningún problema, todo lo contrario y... y han estado encantadas de la vida conmigo, con mi trabajo. Entonces, la mayoría no es discriminatoria, transfóbica y demás... pero, sí, siempre hay personas que surgen, que lo manifiestan y que te fastidian la vida, ¿no?...Perdona

(Le llaman por teléfono)

Maider: Nada, tranquila.

(Reanudamos la entrevista)

Maider: Bueno, pues de lo que has comentado de la primera empresa que te habían despedido y, claro, que se camufla mucho, ¿no? los motivos del... ¿cómo...? Ese camuflaje de la transfobia ¿cómo... lo camuflan?

Mujer trans lesbiana: Bueno...

Maider: O sea, ¿qué motivo utilizaron para...?

Mujer trans lesbiana: Bueno, en este caso el motivo fue que, debido a la crisis laboral... había bajado el monto del trabajo y, por lo tanto, necesitaban menos personas trabajando. Y... y, bueno, pues se eliminaba, más o menos, una de cada centro. Entonces... es... bueno, hicieron unas tablas... por medio de las cuales... (carraspea) perdón... yo resultaba tener... los resultados más bajos en cuanto a productividad. Pero eso, además de que no era real, y ya lo voy a explicar. Además de que no era real, eran... maneras propias de, como tú has dicho, revestirlo, ¿verdad? porque, además, yo tenía un tipo de clientes que eran clientes, ya lo he dicho antes también, de muchas horas. Había un cliente en San Adrián que yo me pasaba al menos, en invierno, dos días a la semana pero, en verano, podían ser tres días a la semana incluso más... entonces, ese cliente lo exigía, y era el principal cliente de la empresa en todo el estado español. Y ese cliente exigía porque era el principal cliente, y exigía que fuera yo, no otra persona, y exigía que estuviera las horas que hiciera falta. Eso, pueden decir que... o sea, con eso pueden decir que yo tengo menos productividad, cosa que no es cierto, es mayor mi productividad y, de hecho, el año anterior... me gané un... un viaje a Tenerife por... por... por altísima productividad. El despido fue en junio y, entonces, el año anterior había ganado el viaje y además lo había ganado durante dos o tres veces... de toda España, había ganado el viaje por altísima productividad. Bueno, pero es que además, me despiden un jueves y el viernes, cuando el mejor cliente de toda España sabe que no voy a ser yo quien le atienda porque me han despedido, lo primero que hace es pedir una reunión con la dirección de la empresa para revisar el contrato a la baja. O sea, no era por ser mal trabajadora, no era por baja productividad, era... por mi ser trans, pero

además, también, porque ante un despido anterior yo me había enfrentado al jefe. Entonces, ninguna de las dos razones aparecían en el despido: ni el ser trans ni el haber protestado por el despido anterior, pero eran las dos razones que estaban. Y el director a nivel español no me soportaba, era mirarme y hacer gestos raros, yo eso lo he visto, ¿no? y lo he sentido...

Maiden: *¿Eso cuando estabas haciendo el tránsito?*

Mujer trans lesbiana: *Eso cuando estaba haciendo el tránsito. Sí, de hecho me despiden un año después de empezar en UNATI. Entonces yo ya empiezo a hacer el tránsito y ya voy a todos los sitios con la ropa que me gustaba, que yo quería y... y no lo soportaba el director a nivel de... a nivel de estado español, no lo soportaba y hacía unos gestos increíbles. Entonces, bueno, se inventaron toda una situación de... de eso, de bajo rendimiento y de ser una persona no querida en el centro de trabajo. Claro, para eso tuvieron que contar con el beneplácito de algunos compañeros que se prestaron a ello porque sino los despedidos podían ser ellos, ¿verdad? Entonces, bueno, fue todo así pero ya te digo, el principal cliente de toda España... además les dijo, porque me lo contaron después, “si no va a ser esta persona la que nos atienda... queremos que sea esta persona, si no va a ser esta persona la que nos atienda, el contrato no merece todo lo que pagamos, por lo tanto lo revisamos a la baja”. Entonces, para la empresa fue un palo pero se... me quitaban del medio porque al director no le gustaba y ya está.*

Maiden: *Y, claro, tomaste medidas pero, como has comentado antes, al no poder justificar que era por cuestión de transexualidad, no podías hacer nada, pero ¿qué medidas... qué medidas tomaste?*

Mujer trans lesbiana: *Bueno, pues el sindicato en el cual estaba yo afiliada, me defendió, pusimos una demanda en el... en el juzgado de... yo cre... de lo laboral y, entonces, bueno, pues hubo... hubo una citación para juicio y... y demás. Pero siempre, en lo laboral, antes del juicio está la posibilidad de la conciliación. Entonces, mi abogado, el abogado del sindicato y el abogado de la empresa, empezaron a hablar, ya me llamaron y, entonces, pues ya el planteamiento fue que subían la indemnización al máximo permitido y no llegábamos a juicio. El juicio lo íbamos a ganar sí o sí, pero ganar el juicio supone que la juez dice: “esta indemnización” o “readmisión”. La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral*

indemnización que fijara la juez podía ser incluso menor... que la que estaba planteando la empresa. Es decir, la empresa no quería llegar a juicio y por mi parte, mi abogado me dice: "vamos a juicio", ¿y si opta la juez por la indemnización y no por la readmisión? entonces me quedo igualmente en la calle y con una indemnización menor. Y, bueno, también vas viendo un poco las cosas y dices: "bueno, pues tengo una buena indemnización y... y a ver qué me planteo a partir de ahora", ¿verdad? porque la readmisión puede ser que encima te... luego tengas pues una serie de condicionantes que antes no tenías, o que te rebajen el sueldo o que no te den los pluses que no están marcados en convenio. Es decir, siempre hay una serie de cuestiones que... Y bueno, pues optamos por ello. Pero sí que eso, sabíamos que teníamos el juicio ganado, la empresa sabía que tenía el juicio perdido... la cuestión era si nos arriesgábamos a lo que dijera la jueza, que podía ser readmisión o podía ser indemnización y la indemnización podría ser más baja, o cogíamos la indemnización de la empresa que era el máximo permitido, y eso fue lo que hicimos. En cualquier caso, son decisiones difíciles y, en el fondo de tu corazón, tú sabes que esto es por ser trans.

Maiden: Pero no puedes demostrarlo.

Mujer trans lesbiana: ¡No puedes! Claro que no, no hay manera de demostrarlo. Bueno, claro, yo sí decía cómo había sido la situación, ¿verdad? pero si no tienes testigos, o no los presentas, pues es muy difícil demostrarlo. Ellos no me han despedido por ser trans oficialmente, con lo cual podemos alegarlo y la juez dice: "no, no, esa no es ninguna razón para despedirle" con lo cual se queda fuera del juicio. O sea, ya no es solamente que no lo puedas demostrar, es que hay veces que ni siquiera lo puedes alegar. Y no siempre son cosas a tu favor, a veces puede ser utilizado incluso en tu contra porque ya estás diciendo que te han expulsado por algo que no es cierto, que te han despedido por algo que no es cierto. Con lo cual, incluso estás mintiendo. Bueno, es... no es tan sencillo y, sobre todo, ha cambiado bastante las cosas en pocos años. Claro, yo estoy hablando de dos mil doce, hace siete años la cuestión de ser trans era menos visible. Y el juicio fue en Pamplona y, bueno, la judicatura navarra ya hemos visto cómo en otros casos... ha hecho un alarde de conservadurismo impresionante, ¿verdad? Entonces bueno, lo dicho: no siempre que vayas a ganar quiere decir que vayas a triunfar, ¿verdad?

Maider: Luego, como hombre y como mujer ¿has visto cambios en el comportamiento? O sea, como mujer sufres una doble discriminación a la hora de... en cuanto a empleabilidad. Tú cuando eras leído como hombre ¿veías más facilidades en el empleo o...?

Mujer trans lesbiana: Bueno, creo que en las últimas décadas... no ha habido facilidades para el empleo. Entonces, más facilidades no sé decirte. Y... pero es cierto que hay una doble discrimina... que laboralmente hay una doble discriminación hacia la mujer, es más fácil que cojan a varones que a mujeres. Por ejemplo, el otro día, estuve entregando un currículum en un lugar y me dijeron: “¿tienes cargas familiares?” (se ríe) eso a un hombre seguro que no se lo preguntan, ¿verdad?... mi contestación fue: “no y, además, no me puedo quedar ya embarazada”, se supone que yo lo decía por la edad, ¿verdad?... se rió y dijo: “No, no. No te lo pregunto por nada”. Pero... pero nunca le preguntarían a un varón si tiene cargas familiares porque para eso ya está la mujer, ¿verdad? para las cargas familiares. Que, además, que le llamen cargas... yo supongo que lo decía por hijas o hijos, ¿no? no sé yo si a una hija o un hijo se le puede llamar carga. O sea, es que son muchas cosas las que te atormentan, ¿verdad? pero, bueno, sí es cierto que hay una discriminación laboral hacia la mujer en cuanto a contratación, en cuanto a... al tipo de trabajo a desarrollar, ¿verdad? En los últimos meses... en los últimos años, casi, me he estado moviendo en trabajos de cuidados a personas ancianas, tanto a nivel de domicilio como a nivel de residencias, es un trabajo noventa y nueve por cien feminizado, es rarísimo encontrar a un varón en este sector. Y hay que descubrirse ante ellos, ¿verdad? porque qué bien que se incorporan, pero lo cierto es que es extraño encontrarlos y, además, yo estoy convencida de que en muchas residencias, por ejemplo, contratarían antes a la... a cualquier mujer que a un varón. Pero es que son, precisamente, los trabajos peor pagados, trabajos feminizados, trabajos que, bueno, pues te requieren de fuerza, de empeño y en los trabajos en los que se acaba realmente cansada la persona que los realiza, ¿verdad? Y... y siempre de los peor pagados, de los de prácticamente sueldo base y poco más. Entonces, claro que hay discriminación laboral, y las preguntas que le hacen a una mujer no se las hacen a un varón. Eso sí lo puedo decir yo (ríe) porque aunque nunca he sido un varón, el mundo sí me veía como tal, ¿verdad? Entonces, sí te encuentras con preguntas que no

se las hacen a un varón, las personas que te están entrevistando para un puesto de trabajo. Y luego, bueno, pues la brecha salarial que... tan grande... que existe, a veces en la misma empresa, incluso, en el mismo puesto de trabajo, ¿no? Alguien me decía: “pero vamos a ver, donde trabajas tú ¿pagan distinto a un varón que a una mujer?” no, de hecho no hay varones, porque es un trabajo poco pagado, muy poco pagado, entonces... Pero sí hay empresas, ¿verdad? donde... incluso en el mismo puesto de trabajo, se paga más al varón que a la mujer. Esto es real y es así y, de hecho, yo creo que hay más mujeres en paro que varones porque las mujeres prescinden antes de las mujeres que de los varones, también. Incluso a veces con lo que pueden llamar buenas intenciones, ¿no? “A ver, que no se queden los dos sin trabajo, que se quede la mujer que de todas formas va a trabajar mucho en casa” porque el varón no sabe trabajar en casa, entonces que el varón se quede en la empresa. Puede ser hasta bien intencionado, pero... pero es una discriminación real. Entonces yo eso sí he podido vivirlo sobre todo en cuanto al tipo de preguntas que te pueden llegar a hacer.

Maidier: *Y en cuanto a... entrando directamente en el colectivo trans en el empleo ¿dónde... dónde ves que hay más dificultades a la hora de... o sea, en el ámbito laboral? A la hora de entrar al empleo, en la entrevista, con los compañeros... ¿dónde... dónde ves más dificultades o más discriminación?*

Mujer trans lesbiana: *A nivel de colectivo no sabría decirte, no sabría decirte.*

Maidier: *O bueno, o la vivencia que tú tienes.*

Mujer trans lesbiana: *Mira, la mayoría de la gente que se mueve en los colectivos es gente joven o muy joven, son gente que todavía no han tenido experiencias laborales o apertura al mundo laboral. O que sí la han tenido o las empiezan a tener, pero también es cierto que hoy el mundo de los contratos laborales es tan precario que yo no me... o sea, no sé si realmente se puede hacer un diagnóstico, ¿verdad? de lo que me estás preguntando. Yo sí creo que... que nuestro principal problema... porque claro, los chicos trans no solamente no van a tener el mismo problema, sino que se van a sentir incluso aliviados, ¿verdad? Es decir, es que no es una cuestión laboral, es que es una cuestión social. Claro que es laboral, pero como... lo laboral como parte de lo social. Entonces las mujeres trans, hacemos una opción de abajamiento en la sociedad, es decir,*

pertenecíamos al grupo dominante y, ahora, resulta que queremos ser del grupo dominado. Entonces, a ver, que me lo expliquen. Bueno, esto en teología o en antropología se llama abajamiento... es decir, es un acto de saber que dejas de pertenecer al colectivo dominante para pertenecer al colectivo dominado. Lo que pasa que decir esto no a todo el mundo le cuadra, ¿verdad? porque hay... hay... hay situaciones en las que la discriminación social no es tan evidente. Hay situaciones en las que sí. A ver cuántos mujeres... o sea, cuántos hombres hay asesinados por sus... por sus parejas mujeres. Es evidente que hay una... una discriminación hacia la mujer, es evidente que el varón pertenece al grupo dominante heteropatriarcal, además, no solo patriarcal sino además heteropatriarcal. Pero hay muchas cosas, en el día a día, en las que no es tan fácil detectarlo, ¿verdad? Es decir, a mí no me han agredido, todavía por la calle, bueno, mi pareja tiene su miedo... con el resurgir de la ultraderecha mi pareja tiene... tiene, también, su miedo de que alguna vez nos pueda pasar algo tanto a ella como a mí, ¿no?... sobre todo a mí, claro, pero... mi madre siempre decía que yo no veía el peligro en la punta de la nariz y, como era mi madre, tenía razón (se ríe). Entonces pues, es verdad, yo no lo veo tan... tan fácil y tan que pueda realmente pasar, pero si lo piensas fríamente, sí, porque de hecho pasa y no le agreden... o sea, sí agreden a chicos gais si los ven besándose o... o en postura, digamos, pública sexual. Estoy pensando que hace unos años, en la Vuelta del Castillo, fueron agredido dos chicos, estaban besándose, abrazados, no sé qué, en el suelo... y bueno, pues llegaron tres y les agredieron, lo denunciaron y tal, hicimos una campaña impresionante y... pero si van por la calle, digamos, sin estar expresando su sexualidad, no les va a pasar nada. Pero a las personas trans, si de alguna manera nos descubren... ¿se ha pasado? (la grabación de la entrevista)

Maider: No.

Mujer trans lesbiana: No. Si nos... si nos descubren, entonces sí que puede ser. Mi pareja suele contar de... se llama Lucía, mi par... o sea, Lucía suele contar pues lo que nos tocó vivir al principio, también, de mi tránsito, fuimos a hacer una visita, creo que era Santillana del Mar, en Cantabria, y a las doce del mediodía, más o menos, nos fuimos a tomar un café a un bar y a la salida del bar pues un grupo de chicos muy jóvenes nos empezó a gritar, ¿no? yo le cogí la mano y le dije: “tranquila, no pasa nada, La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

seguimos y punto. No va a pasar de ahí, de esos gritos” porque, además, estaban a una cierta distancia y yo estoy segura de que no se atrevían a estar más cerca. Pero ella sí que se puso nerviosa y sí que... que le afectó y se volvió y se encaró con ellos, lo cual yo también aplaudo, ¿no? Bueno, en ese momento yo fui más de sangre fría y, entonces, no merece la pena pero ella fue más temperamental y se enfrentó y yo también, insisto, le aplaudo. Pero esas cosas se dan, y pueden darse y eso se da igual en el mundo social que en el mundo laboral y, en el mundo laboral, te puedes encontrar un compañero de trabajo o una compañera que te desprecie profundamente porque no entiende, porque no sabe, porque no conoce. Sería difícil que por ser malintencionada esa persona, podría serlo pero a mí se me hace difícil, pero... pero puede ser ese tipo de... de desprecio o de gestos o de no colaborar contigo y hacerte la vida un poco más difícil.

Maider: *Sí, no, o sea yo... también coincido en eso, ¿no? que la... al final es algo que no es solamente del ámbito laboral, sino que es un pensamiento social, ¿no? una... una forma de la sociedad que... que se ve reflejada en... en el empleo.*

Mujer trans lesbiana: *Claro, vuelvo al principio de tu última pregunta. Es decir, eso no le pasa a un chico trans. A un chico trans nadie le va a decir: “y ¿dónde te vas a cambiar?” o “¿dónde se va a cambiar?” primero porque tampoco le van a descubrir tan fácilmente y segundo porque no se lo van a decir porque es un hombre ya y pertenece a la parte dominante. Pero eso, con las mujeres siempre se es más cruel. Pero, además, damos la sensación esa de... de lo del abajamiento que te decía, es decir: ¿pertenece al equipo ganador y te pasas al equipo perdedor? Tú estás loca, o sea, a ti no te funciona bien. ¿No? esa lógica se da más de lo que parece, incluso sin afán o sin conciencia de... de ser transfobia, ¿no? pero se da porque... porque no se entiende... ¿cómo te pasas....? Que no, a ver, que yo no me paso, que es que yo he nacido mujer, eso es lo que todavía no te cabe en la cabeza. ¿Pero naciste con pene o con vagina? Con pene pero mujer. Brum, le derrumbas todo su... su...*

Maider: *Su esquema.*

Mujer trans lesbiana: *Todo su esquema mental que le había sostenido durante toda su vida. Entonces, hay una discriminación mucho mayor hacia las mujeres trans que hacia*

los hombres trans. Y no... no me voy a quejar de ellos, al contrario, que son... todos los que conozco son un verdadero encanto, ¿verdad? Pero es cierto, ellos han pasado del... de ser considerados...

Maidier: *Dominados a dominantes.*

Mujer trans lesbiana: *Dominados a dominantes. Mientras que yo al revés, nosotras al revés.*

Bueno, cuando estas cosas se hablan... mueven a risa pero... pero en la estructura social, mental de los varones... sociomental de los varones es, incluso, predominante. No lo entienden: "A ver, yo te acepto, te conozco, te quiero, tú me has demostrado que eres una persona íntegra y... y que eres una delicia de persona. Pero no me pidas que lo entienda que yo no lo voy a entender nunca" Eso la gente del pueblo te lo dice Y luego ya te llaman Ana, pero nunca van a entender lo que has hecho. (Se ríe) Y es... es una estructura sociomental de... de... ancestral, de generaciones y generaciones, cambiar eso no se puede de la noche a la mañana. Y hemos dado tantos avances... qué bien, ¿verdad? pero hemos dado tantos avances en la visibilidad y en la normalización de las personas trans que es cierto que también a la sociedad hay que darle tiempo a que vaya asumiendo estos cambios y eso, a nivel laboral, pues igualmente.

Maidier: *Bueno, si, se han dado avances pero, ya por cerrar un poco, ¿qué medidas crees que faltan por dar por parte del colectivo y por parte de Administraciones, de la patronal, sindicatos?*

Mujer trans lesbiana: *Como te decía antes, por parte del colectivo también se le puede hacer una crítica. Yo creo que en su mayoría es bastante joven y... y no han tenido esa experiencia de rechazo. Seguramente la mayoría no han tenido la experiencia de tener un trabajo fijo y que te expulsen por ser trans y, además, cuando accedan al puesto de trabajo ya acceden con su DNI... adaptado a su... a su identidad de género y el nombre y... En mi caso es que la empresa tenía que cambiarlo todo y era demasiado asumir todo eso (se ríe). Bueno, ni se lo plantean: ""No, no, a ver, a ver, a ver, esto ya..." o eso o te dicen: "¿qué pone en el DNI?" entonces pues vas a un baño o vas a otro, según lo que... Esos problemas que yo he vivido la gente joven ya no los va a vivir porque...*

porque la gente joven ya es trans desde joven y que bueno, ¿verdad? Pero también es cierto que como son jóvenes y no han tenido esa experiencia, no se dan cuenta de que esa experiencia es real y que es un caso de discriminación flagrante y, además, uno de los que yo creo que hay que combatir enormemente. Y, de hecho, a ti te ha pasado, ¿no? como quieres hacer tu trabajo sobre la cuestión laboral, entonces te encuentras con menos gente que te responde o que acepta tu reto. Bien, este... eso a nivel del colectivo porque también se le puede hacer esa crítica, ¿no? A nivel de gobierno yo creo que sería positivo y lo digo con mucha reticencia... yo creo que sería positivo el crear ventajas fiscales a las empresas que contraten a personas trans. Y digo que lo digo con reticencia por lo mismo que la discriminación positiva. A ver, si es discriminación todavía a mí me cuesta creer que una discriminación sea positiva, me cuesta crear. Claro, también es cierto que ese es el nombre que se eligió, desde luego no fue nada afortunado. No es que no fuera el más afortunado, es que no fue nada afortunado. Pero yo siempre creo que hay que potenciar al mundo de los pobres, al personal pobre y a su mundo y, entonces, hay que... hay que abrir las puertas más amplias para que quepa todo tipo de personas en todos los sitios. Por eso yo creo que unas ventajas fiscales abriría la posibilidad de que... de que las personas se interesaran en contratar a personas trans con un currículum adecuado, por supuesto, ¿verdad? No me van a contratar a mí para hacer operaciones porque no tengo título de Medicina, pero sí, en lo que yo conozca o domine o estoy titulada... tener, que la empresa tenga una ventaja fiscal, es garantizarme que yo voy a tener también una posibilidad de entrar a trabajar y demostrar que valgo. Y eso alguien puede decir: "ya, pero entonces es discriminación a quien no es trans" pero es que quien no es trans tiene muchas más oportunidades y les ponen muchas menos pegas que a mí. Entonces es nivelar lo que ya está siendo discriminado, potenciarlo para poder nivelar. En ese sentido, entiendo yo, lo que te decía: las personas más pobres y su mundo, siempre tienen muchas más dificultades para acceder a lo que sea... a lo que sea: a estudios, a trabajo, a ventajas de todo tipo, a... a integración social. Siempre tienen muchos más problemas por su pertenencia a los estratos más pobres de... de la sociedad. En definitiva, esto no es ausente de la lucha de clases y, en ese sentido, a quien ocupa los escalafones más... económicamente más bajos, hay que potenciarles más. Por eso, yo sí me atrevo a pedir... esto se puede discutir, ¿verdad? estaría abierta a discutirlo con cualquier persona y, además, a

dejarme incluso convencer si tiene razón... no está fácil, ¿eh? (se ríe) pero puede ser. Que esas ventajas fiscales son necesarias para que la empresa privada pueda contratar a personas trans porque lo tenemos mucho más complicado. Incluso el gobierno, ¿verdad? tiene unas cuotas para personal con minusvalías. Claro, esto lo planteas en un colectivo trans y te dice: "Eh, que yo no soy minusválida" (se ríe) no, claro que no, pero igual que hay cuotas de personas con minusvalías, podría haber... igual cuotas más pequeñas, obviamente, porque somos menos en la población, pero algún tipo de cuotas o, eso, lo que ya he dicho, ventajas fiscales. Y luego pues, también es cierto, que en la medida en que vayamos socializando cada vez más que el ser trans es algo completamente natural, que no lo he elegido yo, que me ha venido dado, que yo no elegí ser trans, es más, yo no elegí ser mujer, yo ya era mujer cuando nací... lo que pasa que resulta pues que por... por esa... volvemos al principio, ¿verdad? por esa disociación entre el desarrollo del sexo cerebral y del sexo gonadal, pues entonces... nací mujer con pene. Cuand... en la medida en que vayamos... seamos capaces de socializar y de visibilizar... Mira, Chrysallis que aquí, en Euskal Herria, ya no es Chrysallis... ahora no me acuerdo el nombre...

Maider: Naizen, ¿no?

Mujer trans lesbiana: Naizen. Naizen, gracias. Naizen han hecho una campaña tremendamente genial, positiva y muy buena: hay niñas con pene y niños con vagina, con vulva; hay niños con pene y niños con vulva. Así de sencillo. En la medida en que seamos capaces de transmitir eso, seremos capaces, también, de no necesitar medidas. Y llevamos poco tiempo haciéndolo. Que cuando yo empecé en UNATI, no conocía a ninguna persona trans y ahora, claro, conozco a un montón. Entonces, bueno, pues que... que es que llevamos ocho años en la calle. O sea, que es que tampoco... a ver, tenemos que ser consientes. Pero también tenemos que ser conscientes de que lo que no peleamos no conseguimos, nadie nos va a dar nada ni al colectivo trans ni a ningún otro colectivo. O lo pelea o no se consigue. Entonces, bueno, no se si te he dicho alguna medida, ¿sí?

Maider: Sí.

Mujer trans lesbiana: Y te... y me voy a salir un poquito, quizá, de la pregunta pero... lo he introducido antes: yo creo que... que la cuestión de la transexualidad es... bueno, transexualidad, transgénero... ya sabes que hay diferentes formas de llamarle. Yo, de verdad, no voy a gastar tiempo ni energía en discutir cual es el nombre más adecuado. Sí que es cierto que nos quedamos con lo de trans y nos entendemos, pero bueno no tengo yo ningún problema en hablar de transgéneros, de transexualidad. Bien, yo creo que hay que enmarcarlo también en la lucha de clases, que decía antes, y a mí eso me parece muy importante porque yo soy de la vieja guardia, yo empecé a pelear cuando vivía Franco. Así es que (se ríe)... así es que tuve que correr delante y detrás, también, de los grises. Quiero decir, que... que bueno, una ya tiene... ya tiene conciencia de clase desde hace muchos años y no la voy a perder ahora. Hay personas trans que en su ideología son conservadoras, lo cual yo no lo entiendo muy bien, ¿verdad? porque una persona conservadora tiende a que todo quede como esté porque así está bien y hay que conservarlo, esa es la ideología conservadora. Mientras que las personas que creemos en la diversidad y que hay maneras diferentes de vivir, es don... son las personas que demostramos pues, puedes decir, ser progresistas o que avance la sociedad en búsqueda de nuevas felicidades y de nuevos desarrollos personales, y eso significa siempre avanzar, siempre con el conservadurismo reteniendo ese avance. Entonces por eso yo creo que también no es descabellado para nada decir que la cuestión trans en el trabajo, en el mundo de lo laboral, entra también en una... es también una ... una circunstancia de... una parte de la lucha de clases. Es cierto que mis problemas en el mundo laboral han sido también, a veces, con compañeras o compañeros, pero los más duros, los más graves, han sido siempre con el jefe. Es verdad. Entonces, no creo que haya que separar, ¿verdad? el ser trans de una conciencia, también, reformadora, de las... o contrarreformadora, más bien, habría que decir... de las reformas laborales. Y las nuevas leyes laborales tienen que traer consigo, también, atención a la diversidad y eso también es una propuesta para... pues para futuros gobiernos.

Maider: Pues me ha parecido una forma súper bonita y súper interesante de cerrar la entrevista. Y muchísimas gracias por tu generosidad y por haberme... ilustrado tantísimo.

Mujer trans lesbiana: *Pues para servir, hija.*

ANEXO 4- ENTREVISTA PERSONA GAY NO BINARIA Y CHICO TRANSGÉNERO QUEER BISEXUAL.

Maider: *Lo primero muchas gracias a los dos por... por aceptar hacer la entrevista. Destacar que es totalmente confidencial, anónimo y que todas las preguntas que os haga... ee... podéis... o sea, si alguna no queréis contestar... o sea, total libertad. Quería empezar preguntando cómo os identificáis, ¿cuál es vuestra identidad de género y vuestra orientación sexual?*

Chico trans: *¿empiezas tú? (refiriéndose al chico no binario)*

Chico no binario: *Ay, no. Empieza tú mejor. Así pillo ideas.*

Chico trans queer: *Buf, creo que nos has cogido un poco complicados. Ee... yo me considero trans género queer... o sea, en teoría soy chico trans pero tampoco me identifico como hombre, sería algo así como no binarismo. Y orientación sexual... bisexual.*

Chico no binario: *Yo me considero más género no binario, en ese aspecto, pero también estoy en la encrucijada de si realmente considerarme un hombre y no... no establecer ideas de género a la... a todo lo enmarcado socialmente como la ropa, las costumbres y tal. Entonces no se, un poco en eso... Em... y ¿qué? atracción sexual, ¿no? habéis dicho...*

Maider: *Sí*

Chico no binario: *Pues también me pasa un poco lo mismo, de que como que desde pequeño como te han dejado muy claro que... o al menos me han dejado a mí muy claro que me tenían que gustar los hombres, hasta ahora creo y siento más los hombres, no sé si... si el día de mañana... porque sí que hay mujeres que me han llegado a atraer. Pero tampoco me siento que ellas vayan a ser receptivas conmigo, ¿no? tengo como ese sentimiento muy en mi interior como para plantearme poder ser bisexual.*

Maider: *Y entrando en el mundo laboral, ¿cuál ha sido vuestra trayectoria? O sea, me refiero, estáis trabajando...*

Chico trans: *Sí. Nunca he tenido ningún problema por mi orientación... claro, mi orientación nunca han llegado a saberlo porque yo no lo he transmitido, no porque no quisiera sino porque me parecía innecesario para trabajar... y claro, pero los sitios que he estado yo creo que uno de ellos sí que... como era gente de mi edad y tal sí que hablamos y sabían que tenía pareja y tal, y bien, de puta madre. Y en el actual trabajo pues sí que soy abiertamente trans, muy bien, o sea un proceso ha sido muy fácil, todo el mundo muy abierto, muy receptivo, todo el mundo me ha dicho que... pues que lo sienten si se equivocan en los pronombres y tal pero que les va a costar un poco y tal pero súper bien, no he tenido ningún tipo de problema.*

Maider: *¿Y tú, Dani?*

Chico no binario: *Ay, yo así donde más he trabajado ha sido de promotor, que también he trabajado en ese sector precisamente por mi condición, porque en el sector de la promoción y del comercio y tal al principio donde yo estaba eran todo mujeres, que igual por eso me sentía como más incluido. Luego también he trabajado en una tienda de maquillaje y eso también me ha ayudado muchísimo, era el único chico de... o sea, en una tienda de maquillaje y era el único chico de las tres tiendas que hay en... en Pamplona, en Itaroa y en La Morea, era el único chico de una plantilla de bastan... de igual treinta personas o así. Entonces como muy integrado en ese aspecto, pero integrado sabiendo que iba a estar rodeado de mujeres, ¿no? Y ahora ya estoy en... en hostelería y la verdad es que súper bien pero porque he coincidido que la mitad de la plantilla somos... del colectivo LGBT, entonces súper bien... súper integrado.*

Maider: *Y ¿dónde consideráis que las personas del colectivo tienen mayor dificultad en el... en el mercado laboral?*

Chico trans: *Creo que cara al público, también, tiene... tiene su cosa porque yo, por ejemplo, en mí situación a mí no me molesta que me llamen Mar, como me llamaba antes, o en femenino, pasa... bueno, yo soy educadora ambiental, ¿eso de los "kanpaldis" de los txikis? Pues ahí, vienen ahí en tropel todos, igual una semana estoy*

con ciento cincuenta personas... y generalmente los... las... los que lo cagan más, ¿no? en plan de “ay, mira esta chica, tal no se qué” a mí me da igual, no me molesta, no me genera malestar, entonces es como “bueno”. Pero lo pienso y digo “joder, yo dentro de lo que cabe he tenido suerte en el sentido de que no me moleste que se refieran a mí en femenino” porque yo incluso lo sigo haciendo y tal, pero digo “le llega a tocar a otra persona y yo creo que... que le podría generar mucho estrés y... y llegar a dejarlo” porque que se estén equivocando, ¿no? todo el rato con el pronombre puede generar mucha... mucha disforia. A mí no me ha afectado pero, claro, digo “otra persona yo creo que le... que le minaría un poco la moral”, entonces yo creo que el tema del cara al público, algo más social y tal, puede ser en ese aspecto un poco... jodido. Pero... pero, claro, luego ya las dinámicas internas de cada empresa y tal... depende de las personas, al fin y al cabo la empresa es la persona que... las personas que lo forman, entonces también depende mucho de cada persona, cada individuo... no sé. No sé si tiene que estar relacionado un ámbito en concreto.

Chico no binario: *Sí, repíteme otra vez la pregunta porque quiero cogerle el hilo bien. (se ríe) O sea, que la he escuchado al principio, pero...*

Maiden: *¿Dónde consideras que las personas del colectivo LGTB...*

Chico no binario: *Sí.*

Maiden: *...tienen mayores dificultades en el ámbito laboral?*

Chico no binario: *Pero dónde o sea, ¿en qué tipo de...? ¿en tipos de trabajos o en dónde en la propia persona? En plan, ¿dónde tienes tú el problema o en... más en hostelería que en no se dónde te refieres?*

Maiden: *En... en el mercado laboral. O sea, por ejemplo: a la hora de buscar un trabajo, a la hora de entrar a un trabajo, a la hora de las condiciones que tengas en ese trabajo que te veas como más discriminado, o con tus compañeros...*

Chico no binario: *O sea, yo creo que en ese aspecto responde un poco más a la normatividad de... de cada persona. Porque, o sea, yo aquí en el norte sí que no he encontrado igual en mucho sitios donde he tenido entrevistas y tal, nunca he*

encontrado, o al menos hacia mí, así como homofobia y tal pero sí que depende creo que de la normatividad de cada persona en el aspecto de que yo, por ejemplo, que soy un chico gay, así, como más afeminado, tal y cual, cuido bastante más mi aspecto, ¿no? entonces pienso que es como algo que valoran hasta incluso positivamente, ¿no? porque dicen “esta persona tiene presencia” pero sí que por ejemplo me ha pasado de pues tener pues un amigo... un chico trans de estos de Harrotu que me decía: “pues yo... me cuesta muchísimo encontrar trabajo porque es un chico trans que... que tiene barba pero que a veces se maquilla y tal y cual, y tiene tatuajes y...” entonces como su normatividad no es muy.... Bueno, como no tiene mucha normatividad, en ese aspecto, pues le cuesta muchísimo más. En cualquier caso, yo creo que cara al público sí que es verdad que cuesta bastante, en hostelería depende en qué... en qué esto, yo creo que está bastante aceptado... porque al colectivo LGBT, que es lo que decían en mi trabajo, se le otorga cierta extravagancia, cierto... ¿no? como que no somos tan... in... introvertidos, ¿no? y por eso en mi trabajo, al menos, la mayoría de gente es del colectivo LGBT, porque la... la chica que lleva recursos humanos en el restaurante donde trabajo, tiene como ese argumento, como que la gente LGBT, generalmente, es más extrovertida que introvertida y tal. Pero no sé....

Maider: O sea, también tiene mucho que ver, ¿no? ee... pues eso, que está todo como muy encajonado en el sistema, ¿no? Un chico no puede maquillarse, y si se maquilla ya está así como raro pero ya si es un chico trans que encima se maquille ya es como que a la gente le explota la cabeza.

Chico no binario: Claro, yo en mi trabajo por ejemplo de la tienda de maquillaje me maquillaba y aquí también me dejan maquillarme pero en los trabajos que tenía de promotor lo ponía bien claro, ¿no? los chicos cómo tenían que ir vestidos y las chicas cómo tenían que ir vestidas. Las chicas maquilladas, con las uñas, así, hechas cortitas, con el pelo recogido y con qué to... y con qué ropa y tal. Y luego te especifican a ti con cómo tenías que ir, ¿no? entonces, en ese aspecto, sí que limita un poco.

Chico trans: Es cierto, ahora que dices eso, me acabo de acordar que cuando estuve en Edimburgo me... claro, yo rellené... era como una ETT, entonces tenías que rellenar tus datos personales y tal, y yo obviamente pues... género sentido, me dan dos opciones:

masculino o femenino, pongo el masculino aunque luego en la práctica no sea exactamente eso, ¿no? pero... y era muy gracioso pues porque me dec... un protocolo de cómo tenía que ir. En plan, sí, sí, no... y a los tíos no... no se les permitía ni... tenían que ir con la barba de tal modo o no barba, muy poca... sin nada en la cara, ni pendientes, ni... ni maquillaje ni tal ni cual. Entonces era un poco... era un poco jodido. Y luego también, en mi caso yo creo que porque he caído en un sitio ahora que está súper bien, es el sitio en el que estuve de prácticas, y... son todos muy majos. Pero yo pienso ahora buscar trabajo con el curriculum, la foto, mi nombre del DNI... y luego aparezco y les digo que soy trans y se quedarían como ¿eh? Yo creo que sí que habría ahí, en ese sentido, cierta dificultad.

Chico no binario: *O asombro al menos.*

Chico trans: *Sí, igual... no igual relacionada con la LGBTIfobia sino por el desconocimiento y no saber cómo... como dirigirse a alguien y... claro, tú tienes un DNI que te pone una cosa y luego te está diciendo la persona que no, pues... Yo creo que, en ese sentido, buscar trabajo sería algo más jodido.*

Maider: *¿Creéis que vosotros lo podéis tener más difícil por el hecho de, o sea, ser completamente ajenos al sistema, en ese sentido? ¿no? Mujer-hombre, yo no encajo en ninguna de esas dos casillas, o tengo algo como mucho más fluido y ¿creéis que podéis tener más dificultades que, por ejemplo, una mujer lesbiana o un hombre gay?*

Chico trans: *Depende, depende los estereotipos. O sea, si es un hombre o una mujer relativamente normativa, en el sentido de que bueno, pues sí, puedes tener algo de pluma o puedes... pero yo qué sé, siguiendo los cánones establecidos, no creo que pongan tanta dificultad porque a la hora de relacionarnos no es tanto lo que interviene nuestra orientación sexual, sin embargo la identidad es mucho más....*

Maider: *Visible, ¿no?*

Chico trans: *Sí. O sea, no afecta de ninguna manera que yo sea bisexual a la hora de hablar con otra persona porque no tiene que estar preocupándose del lenguaje que tiene que utilizar conmigo. O sea, me identifica como hombre o como mujer, como quiera, pero ya me encasilla ahí, hace sus esquemas, ya me ha puesto una etiqueta y*

listo. Pero con las personas que no nos identificamos con el binarismo, pues claro, interfiere en su manera de relacionarse con nosotros. Entonces igual es como un añadido, que muchas veces no genera ningún tipo de problema pero otras tantas pues sí.

Chico no binario: *Mira, yo por ejemplo en ese aspecto creo que él (refiriéndose a su compañero de entrevista) lo tiene más difícil porque, al final, el hecho de ser trans es algo que no puedes esconder, ¿no? quieras o no, no se puede... no se puede ocultar, entonces vives con esa condición para encontrar trabajo. Yo, por ejemplo, hasta donde he llegado ha sido en muchísimos trabajos por ocultar ya sea la pluma, por ocultar tus deseos, etcétera. O sea, hasta que yo no me he encontrado establecido en un trabajo pasado un periodo de tiempo, no me he permitido tener la libertad de poder decir: "bueno pues puedo hacer esto o puedo hacer lo otro", ¿no? en este trabajo en el que estoy ahora, llevo, por ejemplo, tres y pic... tres meses y pico y... el primer mes no pero después del primer mes ya decía: "vale, pues puedo hacer esto, puedo hacer lo otro". Ahora, por ejemplo, llevo... que me he puesto... que me puse ayer, extensiones de pestañas, tranquilamente puedo ir maquillado cualquier día que yo sé que no voy a tener ningún problema, ¿no? pero... por eso, en ese aspecto, yo para encontrar trabajo muchas veces he podido, aunque renuncias a tu identidad, he podido ocultar ciertos... ciertas conductas que me representan para encontrar trabajo, ¿no? En una persona trans sí que veo más difícil porque no puedes ocultar... lo que eres, o sea, no puedes... no debes tampoco pero... en el caso de los trans no puedes, ¿no? Yo, por ejemplo, sí que puedo, que igualmente estoy traicionando mi... mi identidad, pero sí que lo he hecho muchísimas veces por la necesidad de encontrar trabajo.*

Chico trans: *Claro, la necesidad....*

Maider: *O sea, os invisibilizais un poco, por así decirlo, hasta tantear el terreno y ver si podéis o hasta dónde podéis... y ¿de qué depende...? O sea, ¿qué veis para que os anime o para que os eche para atrás?*

Chico trans: *Yo de momento no... o sea, desde que soy abiertamente trans, he tenido dos trabajos: en este en el que estoy actualmente ya había estado antes, me conocían de las prácticas y tal, entonces era como volver y punto, no había pasado nada,*

simplemente pues les conté mi situación y ya está. En el otro... no lo pensé demasiado, o sea, yo directamente fui y dije que era Marc y que era chico. Claro, luego... no estuve demasiado en el otro trabajo. Entonces yo, en ese sentido, nunca me he planteado el hecho de ocultar que... que soy trans porque... o sea, no podría. Me da igual que me llamen en femenino pero yo callarme el hecho de que soy trans... o sea, eso sí me generaría malestar. Luego ya que la otra persona me quiera llamar como quiera teniendo en cuenta pues su ideología o lo que le dé la gana. Pero yo en ese sentido no lo he hecho... claro, no he buscado mucho trabajo desde entonces (se ríe) entonces como ya tenía uno asegurado no me he preocupado demasiado en ello, pero no sé... O sea, sí que lo he pensado, eh, con otro amigo que tengo que también es trans, hablando sobre ello, sobre el DNI, por ejemplo... porque un amigo también me preguntó: "oye, ¿qué vas a hacer con el DNI?" y yo: "pues nada, lo voy a dejar ahí tal y como está, si algún día me apetece cambiarlo, lo cambiaré, pero de momento no.". Y hablando con este amigo sobre el tema, para buscar trabajo y tal, me decía: "es que el DNI es un detector de gilipollas", o sea, tú vas a un sitio que el jefe o la jefa se hace pues... el guay en el sentido de vale, sí, todo guay, mente abierta, no me importa. De repente le llevas un DNI en el que te pone tu nombre de nacimiento, que no tiene nada que ver con el actual y si se queda así y te dice que no te contrata pues mira, por lo menos ya sé que este tío es gilipollas, ¿sabes? O sea, yo me lo tomo más en... así, pero yo por mi personalidad y porque no me afecta, pero claro luego ya entiendo que cada persona es un mundo y... y estas situaciones han generado mucha... mucho malestar.

Maiden: *¿Qué creéis que supone un mayor problema para las personas LGTB en relación a la relación en el empleo? El hecho de salir del armario con los compañeros, el haber sufrido discriminación en otro ámbito, o sea, o en otro empleo... por ejemplo que tú hayas, en otro empleo, tenido una experiencia negativa... ¿es un problema...?*

Chico trans: *Yo creo que si alguien ha vivido situaciones negativas, le predispone en cierto modo. La cosa es que, desgraciadamente, no es... las personas de nuestro colectivo nos vemos obligadas a tener que... decir o aclarar nuestras orientaciones o identidades porque se nos lee de una manera que no creemos por el simple hecho de yo soy de una manera físicamente o me expreso de una manera, entonces se da por sentadas ciertas cosas que pueden concordar o no con lo que sentimos. Entonces*
La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

muchas veces como no concuerdan, nos vemos en la obligación de decirlo porque si no no estaríamos viviendo tal y como querríamos. Entonces yo creo que es... es la putada. O sea no es que...o sea tampoco es sentido obligado, no sé... Ayúdame (a su compañero).

Chico no binario: *Repítemelo otra vez... es que necesito coger el hilo de la pregunta según justo me lo dice porque si no...*

Chico trans: *Vale, pues a partir de ahora empiezas tú...*

Chico no binario: *No, no, no. Si es que ¿sabes lo que pasa? Que cuando hace la pregunta me entero totalmente y luego te empiezo a escuchar...*

Chico trans: *Por eso, que hablas tú y yo ya me callo...*

Chico no binario: *...y se me va.*

Maider: *¿Qué creéis que supone un mayor problema para el colectivo LGTB en relación a la integración en el empleo?*

Chico no binario: *¿Qué supone un mayor problema para ellos?*

Maider: *El haber sufrido una discriminación en otro ámbito, o en otro empleo... salir del armario, la homofobia interiorizada...*

Chico no binario: *Hombre, yo creo que el hecho de haber... bueno, joe, es que claro... cada caso es un mundo, claro. Yo, desde mi punto de vista, el hecho de haber sufrido discriminación antes y poder... y, ¿no? y al final el mundo laboral es un mundo totalmente jerarquizado, y pensar que tu encargado, tu jefe, tal y cual... cuando te hecha la bronca puede haber cierta homofobia latente, cierta LGBTfobia... no sé. No se, un poco igual que no te desarrollas con la plena confianza y... con la que se desarrollaría otra persona, ¿no? por eso, sí, por la necesidad de que hay veces que tienes que dar explicaciones de más... no sé, supongo que sí, que al final viene de un problema de autoestima, ¿no? y de confianza en uno mismo...*

Chico trans: *Hombre, yo creo que nunca sabemos, o sea... nunca podemos saber cien por cien cómo va a reaccionar la persona, entonces siempre te montas tus películas de... joder. Entonces hasta que no aclaras...*

Chico no binario: *Qué piensa el otro...*

Chico trans: *Claro. No puedes saber exacta... O sea, estás con ese runrún. Tú puedes pensar: "joder, es una tía de puta madre... seguro que se lo toma bien", pero igual has tenido una experiencia de que tenías una amiga o una conocida o... que parecía que todo súper guay y luego se lo dices y se queda (pone cara de disgusto), y ya la relación no es la misma y... Entonces yo creo que también es que si anteriormente se ha vivido algún tipo de situación, así, un poco más discriminatoria, siempre se te queda como el miedo a que vuelva a suceder*

Chico no binario: *A mí por ejemplo, en el ámbito laboral, me pasa sobretodo con los hombres, yo toda la homofobia y tal que he sufrido desde pequeño siempre ha sido de parte de los hombres... yo cuando... bueno, ya sea en la sociedad en general, con mis amigos y todo, pero cuando estoy en el ámbito laboral sí que cuando conozco a un hombre de primeras o algo así pues intento dar pasitos a pasitos en cuanto a mi personalidad, ¿no? ir poco a poco mostrando cómo soy y viendo las reacciones de la persona. O sea, desde el momento... al menos yo, no soy yo mismo desde un primero momento, sino que doy pasitos y voy viendo cómo reacciona la otra persona hasta que realmente dices: "bueno, no existe homofobia, no existe LGBTfobia en esta persona, puedo ser yo mismo y... con todo."*

Maider: *¿Creéis que el colectivo... tiene... más discriminación en el ámbito laboral?*

Chico no binario: *Yo creo que no. Yo no creo que... o sea, es que es un... no, no es un colectivo menos discriminado por ni el nivel intelectual, ni por nivel de capacidades, ni... O sea, quiero decir: si LGBTlofobo vas a serlo igual en el ámbito laboral, que de cañas en un bar, que de fiesta y que de... ¿no? yo pienso. O sea, a mí me pasa muchas veces que me acerco a las mesas tal y cual y yo como tengo muchísima... bueno, a veces, en ese aspecto, tengo como la autoestima un poco bajita y tal, cuando una mesa se refiere a mí con cara un poquito de asco y tal yo lo intento llevar por el tema de la... ya me*

viene en mi cabeza y me dice: “uy, homófobos” pero no tiene por qué ser siempre así. Pero no, yo creo que... bueno, no sé.

Chico trans: Creo que, al menos hoy en día no es tan evidente. Que igual sí que hay una homofobia un poco más sutil, y no igual directamente y consciente, igual no es una homofobia consciente, sino interiorizada y aprendida de que... pues sí, vamos de que... muy liberales que hoy en día hay gais, lesbianas, bisexuales y transexuales pero seguimos teniendo unos estereotipos muy marcados sobre cómo es ser LGBTI... y, sin quererlo, repetimos patrones. O sea, no creo que... yo creo que pocas personas quedarán que sean homófobas en plan latente que diga... que sea muy evidente y que sean situaciones de: “no te contrato porque eres maricón”.

Chico no binario: Bueno...

Chico trans: O sea, yo no he teni... no he conocido...

Chico no binario: Claro, pero porque vivimos en el... en... en Navarra, y en Navarra no hay tanto, creo yo... ¿no?

Chico trans: El caso que...

Chico no binario: porque mira... mira VOX cómo lo está... metiéndolo...

Chico trans: ... que somos un colectivo vulnerable eso está claro, pero...

Maidar: Y ¿creéis que puede ser que lo maquillen? O sea, que...

Chico no binario: Sí, obviamente

Maidar: Sí, ¿no? o sea, que no... que no te digan: “no te contrato por maricón” pero en el fondo ese sea el motivo.

Chico trans: Sí, “es que no te necesitamos, tal...” ¿Lo que te he dicho antes de lo del DNI que es un detector de gilipollas? Pues lo mismo. En plan de que sí, todo muy guay, muy... pero luego pones toda la carne sobre la mesa... bueno, todo sobre la mesa y ya...

Chico no binario: Claro, imagínate que es un trabajo de esfuerzo físico, y de repente aparece un maricón, pues es como que también se le atribuyen conductas femeninas

pero, obviamente, nunca de... las masculinas de... pues como al igual que hay machismo, pues ese... en ese aspecto se empasta con la LGBTfobia, yo creo, al menos con los homosexuales, ¿no? de que a las mujeres no las... porque son débiles, sirven para limpiar, tal y cual... pues los gais un poco lo mismo, en ese aspecto. Yo sí que siento muchas veces que... a ver, que no... nunca... no es por sentarme mal pero... en el trabajo cuando hay que cargar cosas, tal y cual, que yo tampoco es que sea aquí... ¿no? pero, obviamente, sí que sientes en ese aspecto, ¿no? que la palabra maricón se asocia a mucho a débil, en ese aspecto.

Chico trans: *De todos modos yo creo que eso, que está muy invisibilizado. Que siempre y cuando cumplas los cánones sociales y las etiquetas y tal, no hay problema alguno, hablando de manera superficial. Luego claro, todos esos procesos internos ahí siguen. Pero yo creo que, hoy en día, no es tan evidente siempre y cuando cumplas esos... esos patrones y entren dentro del binarismo sexo-género, expresión normativa.*

Maidier: *¿Qué medidas creéis que se deben... o sea, que faltan por tomar o que tomaríais para luchar? ¿no? ¿para que el colectivo LGTB no sea vulnerable? Porque a fin de cuentas, no tiene ninguna... no se... la orientación de... la orientación sexual o la identidad de género no influye en la capacidad que tú tengas para trabajar. ¿Qué creéis que se podría hacer?*

Chico no binario: *¿medidas en el ámbito laboral?*

Maidier: *Sí, o sea, ¿qué echáis de menos?*

Chico no binario: *Hombre, yo echo de menos... o sea, el otro día, por ejemplo, estuve en Madrid y un cura... o sea, esto no tiene que ver con el ámbito laboral, ¿no? pero, un cura había sacado como unas clases para dejar de ser homosexual, tal y cual. Y me llegó un cartel, que se había celebrado en una plaza de Chueca de Madrid, una besada, una concentración besada del colectivo LGBT que se iban a besar para pedir a Madrid que sacasen leyes que condenasen la LGBTfobia. Pues un poco lo mismo, que... joe, que sí que se ha llegado igual a condenar en algún trabajo o en alguna empresa, por despedir de manera improcedente por X razones, pero que haya algo expreso que condene por despedir por razones LGBTfóbicas igual que las hay por pegar palizas a la*

gente LGBT. Que no es una agresión, que no es una pelea por la calle, sino es odio al colectivo LGBT y eso no está condenado como tal o al menos no...

Chico trans: *Sí hay leyes lo que pasa es que son muy generales...*

Chico no binario: *Pero no...exactamente.*

Chico trans: *...no se especifica nada y claro, puesta la ley puesta la trampa.*

Chico no binario: *Claro, exactamente.*

Chico trans: *y más cuando es un ley tan amplia de: “agresiones LGBTifóbicas” Ah, ¿y qué considera el juez que es una agresión? O sea, yo creo que es un problema mucho más estructural que... o sea, que yo creo que la base está en la educación.*

Chico no binario: *Hombre, ya...*

Chico trans: *porque, sí, es que... es que suena un tópico pero...*

Chico no binario: *claro, pero para poner un ámbito... o sea, para poner una esto en el ámbito laboral, al final solo va por leyes. O sea, todo parte de la educación.*

Chico trans: *Pero el problema es que las hay. Luego no se cumplen, el problema es que las hay. Luego te dicen: “no te despido” o “no te voy a contratar porque seas maricón”, no te voy a decir eso... te voy a decir: “no, es que ahora mismo tu perfil, tal, no se qué... tenemos a otra persona que da... se ajusta más a lo que queremos” eso es un... eso es odio. Eso, no te están contratando por eso, porque no tienes manera de probarlo. Leyes hay pero... es como el racismo, a no ser que te peguen una paliza, que es algo muy... ¿no?*

Chico no binario: *No, si obviamente... joe, es complicado pero si trabajas un poco más en esa leyes, en hacerlas más concretas, en ser más rigurosas en cumplirlas...*

Chico trans: *Igual en el cumplimiento, más que en generarlas...*

Chico no binario: *... igual la gente tendría más miedo de echar a... ¿no? por decir: “oye”, no sé...*

Chico trans: *Es verdad que sí, que lo del cumplimiento...*

Chico no binario: ...si se movilizase más los colectivos, todo... que ya se movilizan mucho, ya, pero...

Chico trans: Yo no creo que sea una esto de movilización del colectivo...

Chico no binario: ...si hubiese más revueltas. Si hubiese más revueltas cuando echan a alguien del colectivo, algo que meta más miedo a... para que no le despidan, yo qué sé. Pues al igual que las palizas y todas estas cosas... o sea, es lo mismo que... o sea, quiero decir, es que es lo mismo que, al final, en el machismo, con todo el tema de La Manada, con toda la violación grupal, con el hecho de que sigan en la calle... Al final lo único que hace es generalizar y que el resto de gente haga lo mismo y sin ningún tipo de consecuencia. Pues... pues leyes más estrictas entonces. Si... si son... como las que son, pues más estrictas. Y, obviamente parte de la educación, sí, siempre.

Chico trans: Y hay que hacer, yo creo, una sociedad más consciente. Que es que luego también lo de las leyes depende tanto del gobierno... la... el cumplimiento o no de la ley.

Chico no binario: Claro, yo te diría integrar en altos cargos gente LGBT, ¿no?

Chico trans: Discriminación positiva, ¿no?

Chico no binario: o no, o bueno... o igual que se dan cursos de riesgos laborales que se den cursos de integración en el ámbito laboral del colectivo LGBTI, cursos de discriminac...de, joder, contra el machismo, ¿no? al igual que se dan de riesgos laborales, igual para intentar incluir... no excluir sino incluir... a toda la gente que está sumida en el ámbito laboral.

Maider: Dar como más visibilidad

Chico no binario: Sí. Es que tan amplio todo...

Maider: Que sea más visible el colectivo

Chico trans: En principio que se cumpla. O sea lo que ya está escrito que se cumpla. Luego ya, especificar y generar. Porque si lo que tenemos ya escrito no se cumple... mal andamos, da igual cuántas soluciones se puedan proponer si no...

Maiden: Pues ya está, eso era todo, muchas gracias.

Chico trans: Nada.

ANEXO 5- ENTREVISTA GAZTELAN

Maiden: Bueno, lo primero muchas gracias por haber...por haber mostrado interés en el...en el trabajo. Y quería empezar preguntándote ee...cómo trabaja la entidad el ámbito de la discriminación...bueno, dee...de la incorporación sociolaboral en personas con riesgo de exclusión

Gaztelan: Eee, bueno, lo que nos diferencia, a lo mejor, de otro servicio... público por ejemplo, ¿no? como el Servicio Navarro de Empleo que ha cogido toda la orientación en Navarra, es que hacemos acompañamiento. Que significa que trabajamos todas las dimensiones de la...de la persona para que efectivamente pueda entrar en el mercado laboral o...reinsertarse y mantener ese puesto de trabajo, ¿no? Porque no solamente es el acceso al trabajo o la carencia de empleo, ¿no? Sino que les fallan o tienen dificultades en varios ámbitos. Entonces bueno trabajamos en red, hacemos acompañamiento y... seguimiento, que es lo importante.

Maiden: Eee...yy...entrando ya en el colectivo LGTB eee... ¿hay muchas personas en la entidad que...de...del colectivo, o que sepáis que...que son del colectivo?

Gaztelan: No, eee...que lo manifiesten mmmmm, no. Que manifiesten abiertamente quee... queee... que son del colectivo, no. Eee...lo que sucede es que trabajamos mucho con...con...población migrada, entonces se... see... (ríe)...see...es un ... conjunto...a ver, se engloban varias cosas, ¿no? Se... que las dificultades sociales, ¿no? eee... las dificultades del idioma y luego el no reconocimiento porque es un estigma, ¿no? a lo mejor en sus países de origen. Algunas sí que tenemos y que te lo dice abiertamente o que viene derivada de un servicio, del área de igualdad por ejemplo y que tú ya lo sabes, pero no se trabaja exclusivamente ese ámbito, ¿sabes?

Maiden: Y... las personas del colectivo que... que hay aquí...

Gaztelan: Sí.

Maidier: *¿Qué dificultades encuentran?*

Gaztelan: *Bueno, eee las dificultades más que nada eee....bua, muchas eh, porque si son de origen migrante y no manejan el castellano es eee...primero el reconocimiento de su sexualidad o su identidad y defenderla ante la familia ¿no? como un derecho. Esa es la mayor dificultad, viven...escondidas...¿no? con una doble identidad o con una... bueno, doble vida no, pero sí que...que no se entere la familia porque les voy a dañar y porque, bueno, es un estigma ¿no? Eee... pf, luego eee...claro, cómo les repercute socialmente, ¿no? ser migrante y ser...eee, te...o sea, no... no centrarse en la norma sexual, ¿no? de identidad. Entonces se...pf, ee...la problemática mul...múltiple, ¿no? y el sufrimiento porque...eee... no hay acompañamiento hacia...o sea, con ellas, en ese aspecto. No hay una sensibilidad social tampoco... ¿no? es el doble estigma, unido a la pobreza o a la exclusión social.*

Maidier: *Ee... o sea que...ee... ¿qué tipo de discriminaciones puede sufrir una persona...*

Gaztelan: *Bueno, discriminaciones ya... eee... en el acceso al trabajo eee...por...por raza, ee...por origen...ciu...em, lugar de origen y por...ee...o sea, la excusa es que no manejan el idioma o a lo mejor que no están in... no pueden eee... afrontar un puesto de trabajo o cumplir esas funciones. Pero se le suma... es como u... una gotita más es el vaso de la discriminación, ¿no?. O sea, eres a lo mejor negra,eee... lesbiana, y encima no manejas el idioma. Osea, lo tienes todo para... todas las papeletas para... la exclusión.*

Maidier: *O sea, puede ser que utilicen ee...algo como que sí que les pueda servir a la hora de discriminar... de discriminarte laboralmente...algo como que sí que pueda ser una justificación...*

Gaztelan: *Es una justificación más. Yo creo que ante la identidad sexual o...de género y la... raza, prima la raza, osea...la discriminación por raza, porque en Navarra se es muy racista. Y hay muchos estereotipos y much....y prejuzgamos antes de... de conocer. Entonces, eee... es...es algo que se le suma a esa discriminación pero no es... yo creo que no es decisiva. No es ned... desi...decisiva porque el primer filtro es un curriculum ¿no? o un nombre. Si el nombre es de origen árabe y la imagen es de una persona*

negra o... mestiza, ya es el primer filtro. Osea no hay la oportunidad tampoco de... eee... de... de detectar que a lo mejor es...eee... tiene... ¿no? diversidad sexual, o sea, es un colectivo, entonces ya... O sea no es determinante para esa discriminación... porque no se le da oportunidad, ¿entiendes?

Maider: O sea que hay veces que ni se llega ¿no? a saber...

Gaztelan: Ni se llega a saber, no. No porque visualmente no... ¿cómo se detecta?, ¿no? A lo mejor una mujer trans...puede ser más...¿no?

Maider: Sí, más visible

Gaztelan: Más...más visible. Pero... en general no...no tienes manera de detectar... entonces prima más el origen... el origen de donde tú eres.

Maider: Y los motivos para que se produzca esa discriminación, aparte de...del racismo en...en el caso de...de ser... de...otra cultura, ¿qué motivos...qué motivos...eee... crees que puede haber detrás?

Gaztelan: Bueno, eee... yo creo que... ante una mujer lesbiana y un hombre homosexual, la mujer las tiene...ee... las que perder, ¿no? porque s... vivimos en un sistema patriarcal. Entonces la...la norma es que las mujeres tengan hijos...eee, ¿no? tengan pareja hombre y... y críen, ¿no? osea, un poco el...el... la idea de mujer madre y de que aporte a una familia convencional, ¿no? tradicional. Entonces ee... hay más dificultades, yo creo, que con la mujer lesbiana. Porque es un tipo a... en la mentalidad de... a nivel legislativo no, toma un papel lo aguanta y es muy positivo y... y fomenta ¿no? ee... la igualdad y la no discriminación, ¿no? y la... oportunidades. Pero, el día a día para... yo creo que para las mujeres lesbianas es muy complicado porque se les toma un poco ahí...sigue habiendo esta concepción también, ¿no? Una dictadura tan larga en nuestro país ha hecho mucha...mucho daño, ¿no? y la Iglesia católica de que son desviadas y son lesbianas porque son despechadas (ríe). O sea, el... ¿no? en el imaginario popular es porque...eee... no han conocido un buen hombre. Entonces sigue primando esto de... de la discriminación más hacia la mujer por el hecho, también, de ser mujer, ¿no? eee... el machismo está ahí y vivimos, eso, en el patriarcado y en una sociedad en que se rige eee... sobre los derechos de los hombres y sobre la exclusión de

la mujer, entonces mayores dificultades la mujer y mayor discriminación y un... yo creo que han de luchar más por respetar sus derechos, ¿no? como mujeres y como lesbianas.

Maidier: *Ee...o sea todas las ee... todas las personas del...del colectivo LGTB no podría decirse que sufren la misma discriminación, ¿no?*

Gaztelan: *No...no.*

Maidier: *¿Y qué características tendrían esas personas que sufren más?*

Gaztelan: *Ee...también...eee... dependiendo del...del...de la clase social, ¿no? aunque se supone que to... no hay clases sociales pero sí... sí las sigue habiendo, ¿no? O sea, yo creo que entre la clase medio... y media-alta... es...es una concepción del hombre gay, pues es la persona, ¿no? ee...que tiene clase, que es, ¿no? que tiene gusto...que además es buen amigo y que se dedica un poco pues al mundo de la moda, del arte o bueno, es un profesional. Pero luego ya si eres de...por ejemplo, étnia gitana o... ee... pf, ya tienes la doble discriminación o la triple discriminación. Entonces... no se cual era tu pregunta porque yo me voy (ríe). Dentro del colectivo, yo creo que... que... que influye la clase social, al final si tienes dinero o no tienes dinero tu situación también respecto a la familia, ¿no? que yo creo que es muy importante o las redes de apoyo y de... sí, y de acompañamiento y... y después, de si eres hombre o mujer y ya, bueno, la transexualidad ya... creo que son la... las personas que más sufren, ¿no? y que más difícil lo tienen, porque no sabemos cómo tratarlas: no sabes si denominarla hombre o mujer, no sabes cómo dirigirte, eee...piensas que es una disfunción ahí, o un trauma de pequeña o de pequeño... Entonces va... yo creo que va así, ¿no? la mayor discriminación, en mi opinión eh, las personas transexuales... luego puede que las mujeres, ¿no? ya sean lesbianas o bisexuales y luego ee... al final pues se reproduce el modelo del patriarcado, los hombres siempre lo tienen un poco más fácil.*

Maidier: *Ee... ¿cómo socia...? O sea, hablando...retomando eso de...*

Gaztelan: *Sí.*

Maider: de la sociedad... ¿cómo influye la... la manera de socializar? o cómo socializan las personas ¿cómo influye a la hora de...de encontrar trabajo?

Gaztelan: Bueno, es... ¿cómo influye? Pues ee... (suspira) a ver, ee... el... el tener una red...ee... o sea, el tener habilidades sociales y el tener una red de... de... de amigos, de amistades, ¿no? una red de apoyo, una red de interacción social, te da la base como para acceder al mercado laboral y mantenerlo. Y al final también pues ee...muchas veces el boca a boca para acceder al puesto de trabajo, lo que llamamos enchufismo, ¿no? que no aur... recomendaciones. También eso, trabajar mucho las habilidades sociales. Yo creo que ee...desde el Ayuntamiento de Pamplona han hecho una cosa buena que es hacer desde el Área de Igualdad, Harrotu, pero también ee... creando esta oficina ee... y haciendo quedadas entre colectivos LGTB, ee... entendido desde fuera puede crear como guetos, ¿no? O sea, la idea es que sí que se pongan en contacto unas personas con otras y creen sus redes y... de acompañamiento y de apoyo mutuo, ¿no? y de amistad o de pareja... pero tendría que ser algo más abierto, ¿no? porque al final creas guetos...y lo guetos no son positivos. No son positivos ni con las personas migrantes, ni con la...el colectivo LGTB, ni con las madres monomarentales. O sea, yo creo que tendría que estar abierto porque, o sea, prima para la inserción sociolaboral, no solamente la inserción del mercado de trabajo sino lo que es todo, ¿no? Normalizar que una persona puede pertenecer a este colectivo y no tiene por qué centrar su... sus amistades en este colectivo, ¿sabes? porque ee... el principio de normalización es ee... ser un miembro más de la sociedad. Entonces bueno, creo que es el doble juego, es mi...mi...mi crítica constructiva, creo que se cae... se cae en el doble... en el doble juego. Sí que es que Harrotu está abierto a la comunidad en general pero yo no (ríe) yo... hay una biblioteca estupenda y no creo que vaya mucha gente... a no ser que trabaje en una entidad social. Y de... es un poco triste, porque al final hacemos, ¿no? bares de colectivo... que entiendo que tiene que haber sitios en que las personas LGTB se sientan a gusto, y que puedan expresarse de tal como es, ¿pero no... lo ideal no se... no sería que se puedan expresar en cualquier espacio? Claro, que sea seguro... ¿no? Pero bueno, el ser humano en... tiende a... a colectivizar y a hacer guetos porque es... tú te unes con el que te sientes identificado y arropado, ¿no? pero bueno, es una...

Entonces para el acceso al trabajo yo creo que abrir esas redes, ¿no? y trabajar más las habilidades sociales y el... bueno, pues ayudaría un montón... ayudaría un montón.

Maidier: *Y... y a parte de...del... pues eso, del riesgo de... de crear guetos, ¿qué huecos crees que tiene el sistema? que.... ee... pues eso...que está dejando fuera, ¿no? a personas... que no está eee... integrando plenamente a la gente a la hora de... de la inserción sociolaboral.*

Gaztelan: *¿a colectivo LGTB o en general?*

Maidier: *Bueno, al colectivo y también en... en general*

Gaztelan: *(resopla) Es que... ha habido un cambio después de la crisis, o con excusa de la qui... de la crisis, en que todos estamos prácticamente en riesgo de estar fuera del sistema. ¿Por qué? Porque sí que hemos avanzado en derechos... o sea, se supone, ¿no? a lo largo de la historia en derechos sociales, en derie...derechos laborales, lo que pasa que... que si no te adaptas al sistema y al... y al capitalismo... mm... en... en el área del empleo, del acceso al mercado laboral, te que... te excluye, ¿no? Por ejemplo, si... si tienes una enfermedad en la que necesitas apoyos, o si eres madre soltera y no tienes una red de apoyo para... para que te ayude en el cuidado, ¿no? de... de tus hijos. Ee... creo que hay muchos huecos en los que nos podemos quedar fuera, ¿no? o un accidente o una baja o una enfermedad... si estás más tiempo del debido, del que el sistema cree que es el adecuado en... en desempleo o fuera del sistema de trabajo, es muy difícil volver a retomar. Entonces ee... es que son tantas huecos en los que puedes salir... y luego esos huecos son muy... es... puedes salir muy fácilmente pero volver a engancharte es más complicado. Es más complicado porque lo que prima es que seas productivo o productiva, ¿no?... ee... que no le des problemas y que seas resolutivo y que seas capaz de hacer varias funciones en tu mismo puesto, lo que se llama polivalente, que queda muy y bien y que es más que nada la explotación pura y dura a bajo coste, ¿sabes? por eso en las entrevistas te preguntan a las mujeres de... que si tienes pensado ser madre, cuando por ley es... está prohibido, es ilegal, ¿no? pero bueno, se hace. Porque se piensa que las mujeres nos cogemos más bajas que los hombres, o que... mmm... podemos faltar más en el trabajo por... por el cuidado... por lo cuidados, ¿no? Entonces pf, es tan... tan... tan discriminatorio que digo que la puerta es*

La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

muy ancha de salida pero de entrada es muy estrecha. Entonces pues imagínate si ya estás en una situación más difícil aún, ¿no? o no tienes formación, o eres... o tienes demasiada formación, ¿no? estás sobrecualificada, o tienes más de cuarenta....cuarenta y cinco años...

Maiden: *O sea, en una situación en la que ya te discriminan, o sea... que... que no es inclusivo el... el sistema laboral, pues las personas que son excluidas socialmente, tendrían como más dificultades ¿no? de...*

Gaztelan: *Claro, sí. Que son... o que son... eee... que no... que no... Cla, excluidas o que no... eee... la sociedad no les ha... ha incluido, ¿no? el... la diversidad... la diversidad es... está muy bien, es una palabra muy bonita pero en la realidad no existe, ¿no? entonces yo creo que los... los casos que he tenido, pocos, que he sabido, eee... que son LGTB... ee... pertenecen, han ocultado a sus empleadores y a sus compañeros, que son a... son lesbianas o transexuales o gais o bisexuales... lo han tenido que... que ocultar porque, bueno, es algo que uno piensa que lleva esa etiqueta o que por ser amanerado eres gay, y nada que ver, ¿no? o sea, pero es muy triste tener que... por ejemplo que ocultar, ¿no? que tienes... que tu pareja es ... es... es mujer, siendo tú mujer, o sea que eres lesbiana ¿por qué tienes que ocultarlo?, ¿en qué incide?, ¿en qué incide a nivel laboral? O sea, ¿qué cambia?, ¿no? pues lo cambia... lo cambia. Entonces tener que ocultarlo ya es un poco triste, ¿no? es un poco duro. Y así que es un poco la invisibilidad, ¿no? en la apariencia. Entonces bueno, creo que sí siguen estos patrones*

Maiden: *Y la última pregunta que te quería hacer es ee... ¿qué propuestas o medidas crees...o sea, plantearías tú para... para ser... para que el sistema laboral sea más inclusivo?*

Gaztelan: *(Suspiro) En... en España funciona mucho el... o en Navarra, bueno concretamente, en el Estado español, funciona mucho lo de... subvenciones, ¿no? bonificar las contrataciones... bonificar contrataciones, es decir, que un empresario o empresaria tiene subvención al... al sueldo o al salario, o a la Seguridad Social, depende del colectivo al que contrate, ¿no? si es discapacidad en la Seguridad Social... si son mujeres o... ee... víctimas de violencia de género, si tienes Renta Garantizada o si eres mayor de cuarenta y cinco años o si eres parado... así, etcétera, ¿no? Entonces, ee...*

funcionaría muy bien una subvención, lo que pasa sería poco ético, ¿no? y no sería la idea. Yo creo que hay que empezar a sensibilizar muy bien, ¿no? ee... campañas, pero sensibilizar y educar desde la cuna, pero ¿qué hacemos con toda esta... ¿no? nuestra generación y las generaciones eee... posteriores? Ee... tiene que haber...eee... se tiene que llevar a cabo la legislación de no... no discriminación efectiva, de la persona independientemente de su raza, de su género, de su identidad sexual, de su n...procedencia. Ee... pues no lo sé, porque sería un... el gran reto, y no sé cómo debería...políticas de sensibilización más, ¿de incentivar? Es que cómo vas a incentivar, ¿no? colectivos LGTB... ee... ¿contrata? Pero... al final yo creo que sí hay cambios positivos, ¿no? visibilizando más ee... que las personas LGTB existen y que ee... que son un ser humano como otro cualquiera. Es que es una pregunta super buena pero es que es super compleja porque yo creo que a través de políticas sociales, de políticas de igualdad, de políticas económicas también, ¿no? Es que sería un... mmm... sería... es que se arreglaría todo, por ejemplo, ¿no? pero bueno, también el negocio de la exclusión está ahí o sea, eso ya es otro tema pero bueno. No soy muy buena pero no tengo respuesta para ella, ¿no? (ríe).

Maider: (Ríe) pues ya está, eso era todo...

Gaztelan: Bueno

Maider: ...pues muchas gracias

Gaztelan: de nada, siento no haberte ayudado así mucho porque...

ANEXO 6- ENTREVISTA SINDICATO CCOO

(Comienza a hablar antes de entrar al despacho. Cuando entramos, retomamos la conversación)

Maider: Ya.

CCOO: Pues eso, que igual... sobre todo en la época, igual, previa a la crisis... bueno, pues el sindicato no ha sabido estar o se ha perdido o ha tenido casos también que no le han podido beneficiar, ¿no? pues un poco ahí jugando entre la corrupción y se ha podido alejar en algún momento de la petición de los trabajadores. Durante la crisis se
La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

nos... muchos... sobre todo ha habido muchos intereses por apartarnos, también, del sistema, ¿eh? por vernos como inútiles o que no hacemos mas que estorbar, se nos ha, de alguna forma, denostado, ¿eh? Y eso ha servido para que pues el capitalismo coja fuerza. O sea, tampoco nosotros hemos sabido responder con contundencia a esas críticas que se nos hacía. Es que, además, los sindicatos hemos podido cometer fallos pero somos las principales organizaciones que podemos hacer frente al capital, al capitalismo, a las empresas y esa, un poco, a ese... a esas fuerzas económicas globales que te arrastran, ¿no? o sea, es... Pero bueno, se nos ha querido meter también en el saco, los medios de comunicación también son muy importantes, hacen muchísimo tiempo que ya no nos llaman a ningún lado para debatir, a los programas de televisión... los sindicatos ya pues para... nos hacen parecer como que somos organizaciones que no pintamos nada, que no servimos para nada, que somos inútiles... y eso está contribuyendo a que, bueno, lo que es el poder... que conlleva... el poder que está pues, de alguna forma, representado por el capitalismo puro y duro, pues campe más a sus anchas, así, está claro. Entonces pues nos encontramos ahí en un entorno en el que hemos perdido poder, no tenemos tampoco ningún apoyo de los medios de comunicación que hoy por hoy es muy importante. Y luego nos encontramos pues con una población que, también, pues eso, está muy desmotivada. Muy desmotivada, en general, con la política, ¿eh? Entonces pues es ahí un círculo que hay que romper, ¿no? Entonces nosotros, al final, la forma de seguir, de seguir avanzando es, lo tenemos claro, centro de trabajo. O sea, volver al centro de trabajo, apoyar a la trabajadora, a la trabajadora, en el centro de trabajo, pelear y mejorar las condiciones de trabajo en el centro de trabajo, y que nos vean útiles en el centro de trabajo. Cuesta... cuesta, pero así como estábamos perdiendo afiliación hasta dos mil dieciséis, ya en el dos mil diecisiete y dos mil dieciocho lo estamos recuperando porque al final la gente se da cuenta que cuando vienen malas dadas tienes que tener un apoyo porque si no te ves al albur de, pues eso, de... Con las reformas laborales se han perdido muchas, muchísimas condiciones de... han empeorado muchísimo las condiciones de trabajo, es más fácil el despido... si encima no tienes un apoyo, alguien que te respalde ahí, pues ahí vas... vas consiguiendo un poco estar. Y luego, pues bueno, otro ámbito en el que nos habíamos hecho fuertes pero que ahora estamos perdiendo fuerza es el diálogo social. Antes para los gobiernos era fundamental pactar con las principales

organizaciones sindicales. Los gobiernos pues van a mejorar los resultados exclusivamente de su partido y, de alguna manera, utilizan a los sindicatos, o sea, no les interesa llegar a acuerdos, ¿no? acuerdos pues que, al final, dan más valor a las medidas que tú apruebas: no es lo mismo un Salario Mínimo Interprofesional que aprueba por Real Decreto Ley Sánchez que un Salario Mínimo Interprofesional que lleva detrás un acuerdo de los empresarios y de las principales organizaciones sindicales. Entonces, ese ámbito del diálogo social, que ha estado en buen lugar durante muchos años desde la transición pues en los cuarenta años siguientes pues, con la crisis también se ha roto y ahora no existe tampoco ese diálogo social, ¿no? nos han quitado un poco importancia entonces, hay gobiernos que dicen: “bueno, nosotros dialogamos con todo tipo de movimientos sociales” hay otros que: “no, no dialogamos con ninguno” y hacemos lo que quieren, y hay otros que sí que dialogan con nosotros pero a la hora de acordar, acuerdan lo que quieren. Nos piden, nos llaman a las mesas, nos piden propuestas pero luego aprueban lo que quieren, ¿no? O sea, se ha perdido también mucho ese marco de concertación social, de diálogo social, entre temas que interesan a los trabajadores y a las empresas, que ahí siempre ha tenido legitimidad los empresarios y los trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes, y eso también ha perdido fuerza. Entonces pues estamos con muy poca fuerza por eso, esa pérdida del diálogo social, por las reformas laborales que han debilitado mucho la negociación colectiva y el poder que... el poder que podemos ejercer también en la propia empresa también, porque nos han quitado elementos muy importantes para... que antes se convertían en ley, los convenios colectivos cuando se aprueban son ley. Y ha habido elementos de las reformas laborales nos han quitado muchísimo poder ahí, pero mucho. Entonces no es que nos pongamos pesados con la reforma laboral, es que la reforma laboral pues hace que, en muchos casos, pues no se puedan hacer muchas cosas, ¿eh? Entonces bueno, pues ahora se ha recurrido a... el gobierno está recurriendo a la ley, a la ley, a la ley, aprueba cosas, algunas cosas están bien otras no porque aprueban un poco lo que quieren, no es lo que hemos pactado en las mesas, aprueban lo que quieren. Pero realmente cuando tienes un problema en la empresa lo que te interesa es tener un convenio fuerte que en ese convenio estén las cosas bien atadas y cuando vas a... cuando tienes que demandar, si están las cosas bien atadas en el convenio, tienes muchas posibilidades de ganar. En cambio si no están muy atadas,

La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

no. Digo esto porque ese caso que tú me comentas (en caso de que te despidan por LGBTI+fobia pero no puedas alegarlo) sí que en el propio convenio colectivo vienen cláusulas que protegen, ¿eh? y que desarrollan esa igualdad o esa no discriminación en el caso de... de despidos... si se consigue que eso esté ahí y ese convenio tiene fuerza pues, bueno, más posibilidad de protección. Pero ese tipo de cláusulas no son habituales, no son habituales.

Maidier: *O sea, ahora no hay colecti... o sea, ¿dentro de los convenios colectivos no hay un apartado de LGTB?*

CCOO: *No. Hay una guía, que yo no la... te la iba... esta guía te la mando porque es una guía, además, que he visto en otros estudios que la ponen muy bien, es de la Federación de Servicios a la Ciudadanía, que en el año dos mil dieciséis sí que hizo un estudio de los convenios a nivel estatal. Lo que creo que no hay nada hecho es en Navarra, ¿eh? de los convenios así sectoriales más importantes que hay en Navarra, que eso sería interesante, que es lo que te decía. Pues mira, por ejemplo, yo aquí tengo el del metal (buscándolo)... lo tenía por aquí... aquí. Este es el del metal, que agrupa a un montón de trabajadores... pues no hay nada, no hay nada del colectivo. Pues tienes las medidas de conciliación, se puede echar un vistazo más esto, pero o hay nada.*

Maidier: *Y eso ¿puede hacer que las personas del colectivo sufran más discriminación? O sea, porque si les echan no tienen a qué agarrarse o, aún y todo, sí que habría algo que les... que diría: es ilegal.*

CCOO: *Tú tienes, en el marco de las relaciones laborales tienes: por un lado, la legislación mínima que es el Estatuto de los Trabajadores, esto lo tiene cualquier trabajador, es el suelo de cualquier trabajador, ¿eh? hay empresas... además, el tejido empresarial de Navarra, pues casi el noventa y cinco o más son empresas pequeñas, y el ochenta empresas muy pequeñas, de menos de diez trabajadores o de seis trabajadores. Las empresas de menos de seis trabajadores no tienen representación sindical, por lo tanto no van a tener ni un convenio ni nada. Sí que intentamos, que es una petición nuestra, es que... el convenio... o sea, el ámbito del convenio sectorial sea la referencia para, en general, para las empresas, sea el suelo. O sea, primero: esto es para todas las empresas, (mostrando el Estatuto de los trabajadores) este es el suelo*

laboral, pero luego se acuerdan convenios de sector, ¿eh? y luego se pueden acordar, también, convenios de empresa. En empresas más grandes siempre pactan sus propias normas, ¿eh? Teóricamente nunca puedes estar por debajo del Estatuto, ¿eh? los convenios que se negocia, que son mejoras, condiciones para... que mejoran el sector o la empresa. Esto ha sido siempre así hasta la reforma laboral, en que permite que el convenio de empresa sea peor que el del sector. Entonces nosotros reclamamos que el convenio de la empresa nunca pueda ser peor que el del sector, que si una empresa negocia un convenio por encima del sector, que sea siempre para mejorar. Pero eso ahora no está pasando con la reforma laboral, es una de las peticiones que pedimos.

Maidier: ¿Y por la reforma laboral es lo de que las personas como más vulnerables o más... las diferentes se vean más discriminadas?

CCOO: No, al final no es tanto la reforma laboral sino la propia situación. La propia situación hace, también, que cuando tú vas a negociar un convenio lo que más le preocupa a los trabajadores... porque el que va a negociar el convenio son los sindicatos, los representantes de los sindicatos que han salido elegidos en esa empresa. Entonces llevan una plataforma, que le decimos nosotros, una plataforma con las peticiones que van a poner encima de la mesa para negociar. En esas plataformas tienes que hacer caso a las propuestas de la mayoría, que luego esas plataformas las vota la gente. O sea, primero por lo menos en nuestro caso la negociación colectiva es que tú planteas unas plataformas que previamente has preguntado y la gente te dice “oye pues a mí me interesa” ¿qué interesa sobre todo en los trabajos? Pues las subidas, las subidas salariales, oye, pues ahí se van a dejar la piel... o sea, vamos a intentar que en este... además con la bajada que ha habido en los salarios con la crisis, pues ahora que empieza a haber beneficio en las empresas, hay una presión importante de la gente, y nuestra también, para que se suban los salarios. La mayoría de los convenios pues se llevan propuestas de subidas de salarios pues del IPC+ para recuperar derechos y, sobre todo, se llevan propuestas de que no haya salarios de menos de mil euros al mes. Eso es básico, eso vas a tener en cualquier negociación. Luego ¿qué otros temas preocupan mucho a la gente? Las jornadas, el horario, festivos, vacaciones, tal. Luego el resto de los temas pues depende, depende... y cuando se llega a un acuerdo en los

temas más importantes, pues en los temas que son menos importantes pues se aprueban las cosas y no importa.

Maider: Se quedan a la cola, ¿no?

CCOO: Claro, me pasa también con el tema de formación, decimos: a ver, en un modelo de mercado de trabajo que está cambiando a pasos agigantados con una digitalización, con una tecnificación del trabajo... que la formación tendría que ser clave, ¿eh?... pues los derechos de formación que tienen los trabajadores, que también están recogidos aquí (señalando el Estatuto de los Trabajadores), hay muchos que no están recogidos en los convenios tampoco, y la gente ni los pide ni los disfruta, y la gente no sabe, pero no solo la gente, los afiliados, los trabajadores, los propios delegados. Porque es un tema que la gente a la hora de negociar, sobre todo en las mesas de negociación pues no es cuando debiera, cuando debiera ser. ¿El tema de la igualdad? pues lo mismo, el tema de la igualdad pues ahora se está obligando, hay una ley que obliga... que van a tener un plan de igualdad pero hasta ahora porque... o sea, ahora empiezan a haber un poco de preocupación, porque hasta ahora... sí, presentaban un plan de igualdad pero el contenido, lo que había dentro, no le importaba a nadie o muy poco. Entonces, bueno, a la gente le empieza a preocupar cuando voy a ser padre y me deniegan el permiso de paternidad, cuando me deniegan una reducción de jornada entonces vengo al sindicato... pero no son temas, por eso te digo que, ahí, es muy importante que los y las propias representantes del colectivo las que estén en las mesas.

Maider: ¿Para que se de importancia?

CCOO: Claro, porque si yo estoy ahí...

Maider: Y ¿no están?

CCOO: No... O sea, en general, lo que pasa en las mes... bueno, hay sectores, pero lo que pasa en la industria, tenemos a muy poca mujer de deleg... tenemos a menos mujeres de delegadas, ¿eh? y tenemos a menos mujeres, también, negociando convenios. Pero, desde luego, en las mesas en las que haya mujeres se les va a dar muchísima más importancia a los planes de igualdad, estoy totalmente segura. Eso

estoy segura. Y en las que haya, también, mujeres y hombres del colectivo, pues también van a intentar que en esos acuerdos se meta igualdad de género, igualdad también en identi... orientación sexual y se meta todo porque tú misma eres consciente de la importancia que... y en la medida en que esas personas lo hagan de forma abierta, están siendo un ejemplo muy bueno pues para que otras personas que están en la empresa...

Maider: Den el paso.

CCOO: Claro.

Maider: Pero es que me surge como un debate, ¿no? a mí. Si ahora mismo la gente no sale por miedo a perder el puesto a represalias pero, a su vez, si no hay gente visible en ese puesto de trabajo, no va a poderse mejorar la seguridad, ¿no? de ese trabajo en cuanto a LGTBI+. Claro, es un poco la pescadilla que se muerde la cola, ¿no? porque yo no salgo por miedo pero si no hay nadie que salga no se hace visible la situación entonces no se va a mejorar la seguridad del colectivo, entonces van a seguir sin salir, entonces va a seguir sin visibilizarse la problemática... ¿cómo se podría salir de eso? O sea, qué medidas se podrían plantear, ¿no? para garantizar la seguridad, para que la gente salga sintiéndose segura.

CCOO: Pues, por ejemplo, dar un paso y pasar al activismo. Al final el dar el paso de, por ejemplo, militar en un sindicato y presentarte a delegada, de alguna forma ya vas a tener ahí una protección, ya no eres un trabajador más, tienes una protección frente a un posible despido del empresario pero, claro, tienes que dar la cara. Yo, fíjate, el otro día también estuve dando una charla a las chicas y chicos que estudian integración social, pues eso en la asignatura de FOL, de orientación laboral, pues un poco qué hacemos los sindicatos... y nos preguntaban cómo estaba su sector, un sector que hacen una labor maravillosa todo el sector de intervención con personas, además el trabajo es sacrificadísimo... tú eres trabajadora social y conoces, también, la labor que hacen los educadores con... bueno, por lo menos lo conoces más de cerca, ¿no? Y si observas las condiciones de trabajo, pues no son para nada proporcionales al valor del trabajo que realizan. Decían: “no, y esto ¿veis que ha mejorado?” pues ¿queréis que os digamos la verdad? pues que al final para que se mejore tiene que haber personas

La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

comprometidas y hay mucho por hacer. Y la forma de empezar a romper ese círculo es que vosotras, jóvenes, que venís os metáis, deis un paso al frente y os hagáis también activistas, en el sindicato que queráis o en la organización que queráis. Pero a seguir peleando, porque son sectores y son grupos, que lo tienen todavía más difícil. O sea, es que no entráis en un sector que lo tenga todo hecho, no entras en un ámbito... no, no, entras en un ámbito en el que te queda mucho por hacer. Entonces, ¿cómo veo? Pues que si no son estas propias personas, que en muchos casos lo son, rompen y dan un paso al frente y dicen no solo voy a trabajar por mí sino que encima voy a trabajar por los derechos, ¿no? y me organizo. Esa es la clave, ¿no? para el sindicato es que es así, nuestro origen fue así, las Comisiones Obreras cómo surgen. Surgen porque están en las empresas en los años de la dictadura en las empresas mineras, o sea, los mineros, que no tienen absolutamente nada, ¿no? y dicen: "bueno, pues aquí hay que hacer algo, ¿Quién da el paso? Pues el que tiene el carácter un poco más fuerte, tú, pues vete a pedirle tú que nos ponga los cristales a los vestuarios que nos estamos congelando de frío, vete a pedirle que nos pongan unos... que nos den unas gafas protectoras o..." así surgen y, al final, quien tiene más fuerza es el que va y el que pide, el que... y, de alguna forma, va aglutinando al resto, se va organizando, se va haciendo una organización. Uno no pesa o dos no pesan, tres tampoco pero en el momento que ya empiezas a ser relevante, te organizas y eres relevante, ¿eh? pues ya te empiezan a hacer más caso. Como las mujeres, no éramos hasta que nos juntamos muchas... ya nos empiezan a hacer más caso, ¿eh? Yo también, cuando hago la formación sindical: "¿qué es un sindicato?" dices, bueno, pues imagínate que tú tienes un problema y tú con otro amigo, sí, protestas pero ¿qué? En cambio, estás en el sindicato, vas, vas a hacer una pancarta arriba, el compañero de comunicación te puede preparar una nota de prensa, te la publica, vas con la pancarta y con el chinchinchin, megáfono y te pones en frente del Gobierno de Navarra pues con cuatro o cinco, pero ya no es uno solo, ya no es uno solo. Entonces la clave está en dar el paso, militar, ser activista y organizarse. Organizarse y aquí, pues bueno, pues no ser uno más dentro de la organización, ser cabeza de ratón. Claro, cabeza, ser cabeza, o sea, no me uno sino... yo así es cómo lo veo: encontrar la organización que te gusta pero no quedarte en soy de esa organización sino intentar entrar...

Maider: *Mejorarla.*

CCOO: *Mejorarla y entrar en puestos de responsabilidad de esa estructura. Lo que tenemos que hacer también las mujeres, o sea, no es solo estar.*

Maider: *¿Crees que la sociedad ha avanzado más que el empleo? o el empleo es, al final, como un reflejo de la sociedad y parece que la sociedad ha avanzado mucho pero sigue con ese contra fondo, ¿no? que es lo que hace que siga en ese...*

CCOO: *Ya, no se... yo, por ejemplo, el empleo veo que no va avanzando, ya te digo, en calidad democrática, bajo es todo. Así como en algunos aspectos pues ha avanzado mucho, pues por ejemplo, en temas de igualdad, de derechos políticos, de libertades, se ha avanzado. El trabajo es que funciona de otra manera, el trabajo va un poco ahí, no se camina a la par a no ser que lo pelees, a no ser que lo pelees. O sea, es como cuando se acabó, cuando se murió Franco, cuando se votó por primera vez, cuando se instauró la democracia... es que en las empresas seguían estando las mismas normas de la dictadura. O sea, es que ha habido que cambiar empresa casi por empresa eso. O sea que aunque aquí cuando estás en la uni o cuando estas con los amigos: "No, no, si aquí tenemos muchas libertades" No, pero es que luego te toca en la empresa... en la empresa a veces que te toca discutir hasta esto, (el Estatuto) pero mucho... lo mínimo, te toca discutirlo y pelearlo, porque es una pelea... o sea, no es un ámbito en el que permea todo, y todos los derechos y todas las libertades que tenemos a nivel social las tenemos en la empresa, no. Ojo, es que te encuentras... tienes que poner en el lugar de una empresita pequeña, que tienes a un empresario que puede ser muy majo pero no, puede ser también un vende... y se están haciendo... y te encuentras con condiciones pues muy cercanas a la esclavitud, y eso está pasando. Entonces, es que lo que nos tiene que entrar en la cabeza es que porque metamos un voto y salga tal partido y España sea de los países porque vota muchas veces y tal... bien, tendremos mucha democracia y tendremos mucha libertad pero, en la empresa, si no te lo trabajas no te va a venir sola esa libertad.*

Maider: *O sea, toda la lucha que se está haciendo en la sociedad en el empleo no se está...*

CCOO: Si tú te relajas se pierde, si tú te relajas se pierde. No, si tú te relajas se pierde, se pierde. Se pierde, sí, sí. Se pierde. Entonces hay... lo que hay que convencer es, primero, que las organizaciones sindicales y, también, los movimientos sociales que hacen, también, ese contra poder a los gobiernos y a las empresas y a los poderes, también, económicos, reforzarlos para no perder lo conseguido porque se han perdido muchas cosas. O sea, es que se han perdido... pues se ha conseguido, ya te digo, al final el despido es sencillísimo, ahora una empresa porque te justifica que ha tenido pérdidas, que no implica cual, un euro de pérdidas dos trimestres seguidos, puede plantear un cierre. Y cierra, con veinte días o con, ¿eh?... eso antes no se podía hacer, ¿eh? a nivel contractual pues si ahora hay... se están haciendo contratos temporales de trabajar doce horas cuando luego te piden que echas... que igual estás echando cuarenta y cinco. Ayer, también, miraba unos datos de que el treinta y cinco por ciento de las horas extras en Navarra no se pagan. Eso es esclavitud. Tú imagínate que estás haciendo reiteradamente todos los días horas de trabajo y no te las pagan, ¿eso qué es? ¿no? O sea, cosas que antes no se permitía... nos hemos relajado mucho, por lo que te digo, porque se ha empezado también... pero todo, no solo... ha habido muy mala prensa contra los sindicatos porque la ha habido y ha habido, también, un poco pues no haber sabido estar a la altura de las circunstancias con las reformas laborales que tampoco fuimos todo lo contundentes, ahora lo estamos reconociendo, teníamos que haber hecho más huelgas. O sea, muchas más huelgas, porque nos estaban agrediendo pero en todo lo fuerte, ¿no? en todo nuestro núcleo, ¿no? y, bueno, pues se han perdido muchas cosas. Entonces habría que intentar, primero, no perder lo que ya se tiene, recuperar lo que hemos perdido y seguir avanzando más. Y eso solo se va a poder conseguir con militancia y activismo, o sea, en sitios pues... en movimientos y organizaciones sindicales que les hagan contrapoder al Gobierno y a los empresarios, básicamente. Por sí solo no se va a cambiar nada y más en el propio centro de trabajo. Entonces es todo pues... es una lucha constante por mantener un poco ese equilibrio de fuerzas trabajador y empresario un poco equilibrado, porque en cuanto relajas, el desequilibrio se produce y el empresario campa a sus anchas. Y una normativa, que encima le favorece... pues te encuentras que el mercado de trabajo está como está. Luego eso, encima, se une a periodos de crisis económicas en las que el trabajo escasea... pues te ves, sobre todo, yo lo que veo es en población joven, más joven, pues

una pasividad total, o sea, pasividad y poca agresividad y dejarse llevar y no plantar cara para nada, ¿no? y esto hay que romper, hay que romper porque si no pues nos lleva, nos... o sea no... pierdes, acabas perdiendo todos los derechos. Es significativo como ahí está haciendo mucha más fuerza todo el movimiento de jubilados y pensionistas que no son los que peores condiciones están teniendo porque en comparación con los jóvenes no es... es un colectivo que tiene una prestación por ley, mejor o peor, pero todos tienen su prestación, ¿eh? y fíjate cómo salen y cómo se han organizado y como luchan y como pelean, ¿no? En cambio, jóvenes que no tienen mínimos de nada, de nada, de nada, ni tienen asegurado nada, ni una vivienda, ni una prestación y un trabajo, ni nada. Y no se están organizando, ¿no? Entonces, o te organizas, o das el paso y tal, o si no... yo no sé otra fórmula, no se otra fórmula.

Maidier: *Y ¿crees que hay algún sector dentro del empleo, del ámbito del empleo, que sea como más discriminatorio para las personas LGTB?*

CCOO: *Hombre, pues a priori, pues todo lo que es el sector industrial, que es muy masculinizado, que ha sido siempre como muy masculinizado, ¿no? sectores masculinizados, pues: construcción, industria, ¿no? son sectores... transporte igual también... son sectores muy masculinizados que ahí pues... pues todo lo que suponga no ser varón pues ya (sonido de alarmas) todo lo que sea distinto a ese ámbito que han tenido ellos de... muy masculinizado, muy de hombres, de... pues con ese ambiente pues... yo entiendo... tampoco tengo cifras si es lo que me... pero sí que tiendes a pensar que sea en esos... en determinadas... en esos sectores donde se encuentren los sitios donde más difícil sea mostrarte como eres y más si eres diferente. Pues te lo dicen las propias mujeres, fíjate, que hay mujeres que dices ¿y tú porq...? El otro día hacían, también, con motivo del ocho de marzo, hacían entrevistas a ingenieras industriales que estaban estudiando en la pública o de telecomunicaciones “¿y por qué estudias... has elegido esta carrera?” pues porque les gusta y porque les gusta mucho no, muchísimo porque atractivo el trabajo no les parece, porque van a entrar en un sector donde no... primero, se van a ver que son dos o tres en la empresa, ¿eh? que realmente cuando ellas pidan unas medidas que les motiven más como puede ser igual no tanto el salario sino pueden ser igual más medidas de horario para estar con su familia o lo que sea, se encuentren con más problemas o con menos apoyos, ¿eh? o los temas de La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral*

conversación que no son los mismos, ¿me explico? Entonces, de entrada, vas a ir contracorriente, de entrada vas a ir contracorriente. O sea no va a ser lo mismo que entre en esta empresa que decías tú de...

Maider: *¿La hamburguesería?*

CCOO: *La hamburguesería a entrar, por ejemplo, pues ¿qué se yo? En la Volkswagen, por ejemplo. Pero hay que entrar en la Volkswagen, tiene que haber alguien con fuerza que entre y que no entre y se quede trabajador, sino que dé el paso y se presente a delegado, por ejemplo.*

Maider: *Las mujeres del colectivo ¿sufren una doble discriminación?*

CCOO: *Pues yo... claro, no se, no sé decirte tampoco. Pero entiendo que si encima les toca estar en estos sectores más masculinizados pues... ahí pues puede, pues seguramente, tampoco se te decir con... con datos, ¿no? Aquí lo que sí que habría que... que tampoco está trabajado, así como se... ahora por ley es obligación tener los protocolos por acoso sexual y por razón de sexo, también habría que incluir protocolos de acoso contra la LGTBIfobia, ¿eh? por eso mismo, porque si encima te vas a ver rechazado abiertamente y encima con... no vas a tener ningún tipo de procedimiento ni de amparo legal... Entonces, así como se están incluyendo, porque la ley, recientemente aprobada, obliga a que haya protocolos contra el acoso... se tendría que hacer mucha incidencia en que también existan estos protocolos contra actitudes...*

Maider: *Homófobas.*

CCOO: *Homófobas. Eso es. Y que no se dé por hecho que como ya tengo contra el acoso sexual... no, no, específicamente para estos comportamientos, ¿no? y que eso vaya acompañado con una formación, también. No, no, mira, es que la empresa ha dado el paso y a parte de inclu... de incorporar lo que nos dice la Constitución es que vamos... es uno de nuestros valores, la igualdad de trato, y para ello aparte de incorporar estas cláusulas hemos incorporado un acoso para asegurar... o sea, un protocolo contra el acoso para asegurarnos de que estos comportamientos, si se producen, van a estar muy controlados y los vamos a detectar en el momento y vamos a actuar en consecuencia, ¿eh? Pero no como ya hay protocolos contra el acoso sexual... no,*

específicamente eso y que se visibilice eso y que la empresa va en contra de eso, también. También contra el acoso por razón de sexo, también contra el acoso sexual, pero también contra eso. Y esos protocolos yo, por ejemplo, no me ha tocado ver ninguno. Alguno habrá, ¿eh? Luego te doy la guía para que veas un poco... porque habrá convenios que sí que hayan metido, pero muy pocos, ¿no? Entonces, si la trabajadora que sufre esta doble discriminación ve que la empresa le respalda, que va al convenio y tiene normas que le defiende, que hay un protocolo, que hay una comisión que funciona, que se encarga de hacer funcionar ese protocolo... pues la persona denuncia. Si tú vas, no tienes nada, el ambiente es como es, el empresario tampoco te da ninguna garantía, vas al delegado y tampoco sabe nada... ¿qué haces? Optas: o me largo de esta empresa porque acaba con mi salud, o te estás ahí y acaba con tu salud, es que es... Y casos de esos, no tengo cifras, pero tiene que haber gente que lo esté pasando muy mal, y que está aguantando porque tiene que aguantar, pues no podrá permitirse el irse porque claro, luego tampoco la facilidad para encontrar un empleo no es la misma para una persona que también tiene una identidad diferente, si encima la muestras. Con lo cual eso también pesa cuando tú quieres dejar un trabajo, “es que no me va a ser fácil encontrar otro trabajo” y hace que aguantes, aguantes más. Y eso es una realidad para todo el mundo, pero para los que tienen encima alguna... son diferentes pues... no saben... claro, cosas que pueden facilitar, que facilitan también, que son facilitadoras para la permanencia al trabajo y para encontrar otro pues todo el tema de la formación es muy importante. Y es un poco lo que hemos hecho las mujeres también, se nos cerraba las puertas, se nos ponía más difícil y hemos tirado por la formación, las mujeres estamos más formadas, más cualificadas, ¿eh? Pues también esa sería una posible vía, ¿eh? en la medida que estás más formado, formada, seas trans... tienes más cualificación, vas a seguir teniendo muchas más opciones de estar mejor posicionado, eso está claro, ¿no? Eso también es un factor que habría que tener en cuenta, ¿no? que también la formación y la cualificación incide positivamente. Y que sería algo que no se debería abandonar, y es un poco lo que hemos hecho las mujeres, ¿eh? tirar por ahí, teníamos dificultades de entrar pero hemos ido entrando en todos, nos hemos ido formando más y hemos intentado que esas desigualdades... suplirlas de alguna manera o esos obstáculos que teníamos suplirlos con la formación y entrar por ahí, ¿no? Y de hecho, en el ámbito

La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

público, donde no se tienen en cuenta o donde casi no se tienen en cuenta la identidad de género, la identidad sexual, pues es el ámbito de trabajo más igualitario. También sería un tema interesante en el estudio, cómo en la administración pública pues, seguramente, que se muestran... se identifican actitudes más...

Maider: *Visibles, ¿no?*

CCOO: *Visibles e incluso puede que haya más. Porque es un mercado más igualitario, porque ahí haces la oposición pero, teóricamente, nadie sabe quién hace ese ejercicio. Y ahí pues da igual quien lo haga porque si tú apruebas vas a entrar, por eso ahí hemos entrado, en los puestos de más responsabilidad, estamos ahí más las mujeres. Y yo entiendo que, también, si se hiciese un estudio también estarían ahí más representado probablemente o más equilibrada la representación porque... También hay iniciativas en las empresas privadas, que entran muy despacio, que son los curriculum ciegos, que son una iniciativa interesante. Al final lo que tú tienes que valorar es la competencia de la persona y no te interesa ni su edad, ni su género, ni su raza, ni si es... no le tendría que interesar nada, ¿no? Eso hay empresas que en sus planes de igualdad, para... proponen medidas contra la discriminación en el acceso, proponen esa medida, otra cosa es que quede bonito y teóricamente la pongan pero, eso, en la práctica, muy complicado. O sea, aunque tengas... pases una primera selección, luego siempre te vas a encontrar una entrevista, eso es así, ¿no? Pero sí que, de alguna manera, es más difícil si tú demuestras la competencia, ¿no? es más difícil que te denieguen, ¿no? un puesto. Por eso es importante también, yo creo que puede ser una buena medida, una buena línea a seguir, ¿no? que sea... que la formación... que sea un colectivo pues que no... que no descarte la formación. Al final la formación y la cualificación como una vía para alcanzar donde ahora no se les está dejando entrar, ¿no? Al final si tienes... si te mueves en unos puestos de trabajo donde, donde hay muchos trabajadores y muchas trabajadoras porque no hay competencia porque no se requiere cualificación, cualquiera, teóricamente, puede hacerla... pues vas a tener ahí más desventaja, ¿no? Pero bueno, yo sobre todo más el tema del activismo y que se visibilicen esos casos de... que den el paso y que sean esos los que sean visibles, ¿no? participar políticamente, que estén en partidos, eso tiene mucha visibilidad y, al final, normalizan mucho. Claro, si tú ves en tu empresa que hay varios que están, que encima solucionan cosas que*

tienen puestos, que resuelven, que proponen, que representan... ves en la tele que sale... esos casos un poco más de éxito, ¿no? que encima son ocupados por personas. Y luego también mucho trabajo en el ámbito educativo, ahí también las compañeras de enseñanza, que es donde yo te quería mandar primero, han hecho unas guías para trabajar todo esto también en el ámbito educativo. Pues para que ya esos y esas estudiantes que van a ser el día de mañana potenciales trabajadores y trabajadoras, normalicen, porque desde las aulas se trabaja mucho este tema, ¿no? Entonces pues cuando ya sales, ya lo vas viviendo con normalidad en tu propio... en tu propia clase, en tu propio colegio, en tu propia familia... pues cuando llegas a una empresa pues tampoco te choca, ¿no? Entonces también muy importante trabajarlo... entonces pues para esto también sería interesante pues que fuesen... lo están haciendo las mujeres, pues también el colectivo... las personas del colectivo. Mujeres astrofísicas que van a darles una charla a las chicas, pues lo mismo, pues una lesbiana trans pues que ha llegado a ser tal, ¿no? y que... Claro, tienes que tener esos casos, que seas activistas y que peleen por los demás, al final, que sean más visibles, ¿no? pero eso pues también son acciones que lo están haciendo con chicas para hacer más atractivos los puestos masculinos y, bueno, pues también tendríamos que, de alguna manera, educar en eso, en que, sobre todo, la persona que esté escondida en clase y empiece a admirar también, dices pues “joe, yo me veo representada en esta chica, ¿no? que ha podido llegar, que ha roto barreras, que ha resuelto todas las dificultades y está ahí y mirala y es feliz, joe”, ¿no? pues ahí. Entonces, eso no lo va a hacer nadie más que el propio movimiento. El colectivo lo tiene que hacer. Hombre, al final, educación y la sociedad también pero siempre... no va a venir de gratis. O sea, viendo cómo funcionan las cosas... no va a ser que se incluya en el programa de tal y ya lo consigan, no. y más en el mundo del trabajo que es muy difícil conseguir, mantener y avanzar.

Maidier: *Pues esas eran todas las preguntas que...*

CCOO: *¿Sí? ¿Te enseñó las guías?*

Maidier: *Vale.*

ANEXO 7- ENTREVISTA KATTALINGUNE

Maider: Vale. Bueno, en primer lugar muchas gracias por aceptar la entrevista. Y quería empezar preguntándote qué dificultades, a nivel general, encuentra el colectivo LGTB.

Kattalingune: ¿En el ámbito laboral?

Maider: Sí.

Kattalingune: A ver, yo haría una diferenciación... Hombre, depende mucho de la persona, yo creo, de cómo...de qué... ee... digamos de sus propias... de sus propias habilidades sociales, ¿no? de...también yo creo que tiene que ver con sus procesos de aceptación también, y de su homofobia o transfobia interiorizada. Yo diría eso para empezar, que es... que podemos hablar a nivel colectivo pero también yo creo que es muy importante hacer esta señalización, que luego cada persona pues tiene... está más o menos...ee... tiene más o menos recursos, ¿no? como habilidades sociales, o habilidades... ee... o... ee... sí, ¿no? capacitación, capacidad de... de respuesta, autoestima, de cómo me quiero, cuánto me quiero... Todo esto es una parte para mí importante. Hablando de colectivo yo si quería una diferenciación entre lo que es lo trans y lo... y la... lo que son personas lesbianas y gais. Creo que... que en lo trans... ee... o sea nosotras siempre en el colectivo hablamos de visibilidad, de visibilizarnos y de ocupar el espacio público, de ser aceptadas en el espacio público. Yo creo que la... el colectivo trans ha sido un colectivo que justamente por su propia visibilidad, porque claro, las personas trans al hacer esos tránsitos que tienen que ver con unas modificaciones o con unas... ¿no? Unas resignificaciones corporales o... o sexo-genéricas tan importante, lo que han hecho es ser muy visibles y es por esto que es cuando les han... les... digamos, les pueden acosar o les pueden discriminar en según... en el ámbito laboral y en cualquier ámbito. Con lo cual hay una cuestión de visibilidad que es... y de... y de tránsito que... que es una de las... de los objetivos del colectivo pero que fíjate luego lo que acarrea, ¿no? Entonces la visibilidad es algo muy importante como concepto del colectivo LGTBI y cómo influye eso en las personas. La visibilidad puede ser un... algo que te dignifica, que te... que es combativo, es... pero también el grado de tu visibilidad en el ámbito laboral te puede llevar a una mayor o menor

discriminación. A una persona lesbiana o gay... o a una persona trans... bueno, hay reasignaciones corporales o... o tránsitos que hacen personas trans que igual se les... se les nota menos, por decir así, pero en la mayoría hay casos en donde hay mucha notoriedad y eso les puede llevar a... a que esa visibilidad y esos procesos les lleve a esa discriminación. Y lo mismo pasaría con lesbianas y gais, si yo soy una persona que voy a trabajar y... y... y nadie que sab... sabe si soy gai pues, pues bueno, pues no me voy a... no me voy a exponer a que... a que alguien me haga bullying, mobbing o que... o que a un jefe, a una persona responsable de mi en ese trabajo me pueda... tener miedo de mí, de mi persona, que eso es homofobia, o ser un homófobo en potencia y querer hacerme daño. Entonces yo creo que son conceptos que sí que te animo, Maider, a... a analizar, visibilidad, ¿qué pasa con la visibilidad en el colectivo les... en el colectivo LGTBI? ¿qué pasa con la visibilidad en... en las personas trans? Porque claro las personas trans van a hacer un tránsito, entonces bueno, pues a veces qué pasa con eso. Yo te animo eso... eso yo creo que es un buen campo de trabajo para ti. Ee... yo creo que en resumen es eso, es así. Y luego el... e... el... ámbito de... o sea el espacio donde estés, pues si es una ONG social que ayuda, que tiene incorporados un montón de valores, que tiene que ver con la diversidad, con la ayuda a las personas discriminadas por lo que sea pues seguro que estás más cómoda que en una empresa de hacer chorizos o de frigoríficos, ¿no? que no sabes qué te vas a encontrar. Con lo cual, tu propia... claro, luego también es cómo te manejes tú en los ámbitos laborales. Igual eres una persona... también, volvemos a las subjetividades, igual eres una persona muy abierta que te gusta decir que tienes novio o novia o que te vas de vacaciones, no se qué. O igual eres una persona que vas a trabajar y dices: “mira yo en este ámbito “voy, pum hago y me voy” ¿no? subjetividad, visibilidad, capacidades, habilidades, ámbitos de trabajo... un poco yo creo que hay un marco ahí, ¿no? a... a ver, ¿no? Y... y eso te diría, un poco yo... es lo más notorio, lo que más relevante.

Maider: Y luego, al final la... o sea... la sociedad homófoba o tránsfoba influye también en el empleo pero es como... un reflejo ¿no? de... de... de la sociedad, entonces ¿de qué manera la sociedad puede llegar a influir en el empleo?

Kattalingune: (ríe) bueno a ver claro, el ámbito laboral no deja ser un reflejo de un sistema. Un sistema... ee... socioeconómico y político, un estado, una sociedad, un La diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

pueblo, un... todo está digamos inser... el mundo laboral está insertado en un sistema más amplio. Y ese sistema amplio, hoy por hoy, estamos en un sistema heteropatriarcal, con lo cual pues eso va a influir. Quiero decir, que también eso puede ser un marco, ¿no? si vivimos en un sistema heteropatriarcal donde... bueno, donde existe una... una división de roles, unos estereotipos de género... pues todo eso va a influir, ¿no? también en los ámbitos de... laborales, ¿no? Lo que pasa que claro, los ámbitos laborales también atraviesan realidades diferentes, ¿no? entonces... por suerte ¿no? entonces bueno pues eso sí que sí que digamos que el ámbito laboral está inmerso... está inmer... inmerso en un sistema mayor y ese sistema digamos que sigue siendo un sistema hetero...heteropatriarcal, ¿no? y normativo.

Maider: *Bueno, la propia palabra lo dice pero ¿el sistema heteropatriarcal llevado al empleo hace que las mujeres del colectivo LGTB sufran una doble discriminación?*

Kattalingune: *Sí.*

Maider: *Y...*

Kattalingune: *Por ser mujeres y lesbianas.*

Maider: *Y ¿de qué manera se daría eso? O sea ¿qué problemáticas se pueden encontrar las mujeres lesbianas?*

Kattalingune: *¿Un ejemplo?*

Maider: *Sí.*

Kattalingune: *Bueno, pues que por ser mujer de alguna manera sean miradas en... es que no se que... el tema de los salarios o el tema de los puestos de responsabilidad y luego también el... el invisibilizar el... el...su condición de lesbiana, y a veces en esa condición de ser lesbiana pues influye lo que es la expresión de género. En el momento que eres una mujer lesbiana muy... muy masculinizada, muy... y te... ¿no? y te tienes que cortar de... de... de vestir de una manera, de hablar de una manera, de... no todo el mundo... no todas las personas masculinizadas son lesbianas, pero digamos que sí que hay muchas mujeres que tienen pluma, que por tener pluma... pluma digo...*

Maider: *Sí.*

Kattalingune: ...que son llamadas lesbianas, y si eres lesbiana aún pues... te... bueno, pues te tendrás que... pues no se cómo dirás, ¿no? que tienes novia, mujer... o sea, no se, es un poco... Yo también creo que sería... que hablastes con una mujer lesbiana, ¿no? También, para que igual te pueda afinar un poco más. Pero bueno, iría por ahí, ¿no? que tiene que ver con... con esa discriminación laboral hacia las mujeres donde igual los cargos de representación o de responsabilidad, el tema de salarios y luego doblemente discriminadas por supuesto porque son lesbianas y porque pueden ser visibiliz... pueden visibilizar su... su orientación y se... y ser objeto de discriminación, de burla, de lo que sea... de bullying, de lo que sea, te tienes que invisibilizar. Aunque igual te de igual, pero bueno siempre al final estás con personas, ¿no? te tienes que resocializar, entonces aún y todo puedes estar sufriendo un silencio o ver como tus compañeras pueden hablar de su vida cotidiana o familiar y tú no, ¿no?

Maider: Al final el ser visible o no es algo, o sea, que tú eliges ¿no? si tú lo dices o no lo dices lo eliges tú pero... ee... en el amb... en el mundo del empleo ¿habéis notado que... que la... el colectivo LGTB tenga como más facilidad o más libertad a la hora de... de ser visible? ¿O... o... o creéis que no se ha avanzado en ese ámbito?

Kattalingune: Yo creo que muy... donde menos. Sí, porque es un sistema... pues por eso, por esa relación que hay con el sistema y porque sí, hay mucho miedo a que... a ser discriminada y a ser discriminado. Y puede ser que... que... que claro, según cuál sería tu posición, si eres una profesora ¿qué? ¿se lo dices a todo el alumnado? Todo el alumnado lo va a "Ah, es lesbiana" y todo el mundo te va a mirar o te va a decir o te va a preguntar pues eso es... es muy duro ¿no? por ejemplo. O un profesor que sale del armario e igual hay una curiosidad demasiado...¿no?

Maider: Morbosa.

Kattalingune: Morbosa, incluso luego también... según la relación que tienes con los estudiantes pues igual la autoridad... tú eres la autoridad y siempre también hay ataques, pues esa autoridad pues igual si ya me ves gay o lesbiana igual te atacan por ahí, igual estás... te están hiriendo ya de sobremanera, ¿no? O sea... ¿no?

Maider: Y dentro de esa discriminación ¿crees que hay algún colectivo, o sea dentro del propio colectivo, algún grupo que sufra más?

Kattalingune: Las personas trans.

Maider: Y luego, entendiendo el empleo como un mecanismo integración social, ¿las dificultades de acceso al empleo tienen alguna repercusión o... o sea... hay como... se nota que haya una repercusión clara en personas de... cuando ya se han jubilado o en personas del colectivo cuando ya están jubiladas? De que sufran como una mayor dificultad económica o una mayor exclusión.

Kattalingune: No lo sé. Pero no entiendo muy bien la pregunta porque tú me hablas del empleo como un mecanismo de integración social...

Maider: Sí.

Kattalingune: ...pero luego no entiendo como pasas a lo de la jubilación.

Maider: Ee... Claro, tú en el... en el empleo también... también estableces como relaciones con... con la gente. Entonces si tú no tienes una buena integración en el... o sea si tú en el mundo laboral no has tenido una... ee... un buen recorrido, por así decirlo... al final a la ho...en

Kattalingune: Ah bueno, entiendo.

Maider: ... ¿estás un poco más excluido o... o sea más invisibilizado o más excluido, o no... no hay ninguna... o sea, no veis que...?

Kattalingune: No, yo no tengo referencias pero seguro que eso se da. Tú eso lo puedes desarrollar. O sea hacer esa relación el... el empleo como un mecanismo de integración social, las dificultades que pueda tener el colectivo LGTBI al acceso... al acceso del empleo y luego cómo lo han vivido, cómo puede repercutir en su salud... mental o su salud en general, ¿no? o al haber sido invisibilizadas... ee... tanto en la sociedad como en ese ámbito que pasas tantas horas, ¿no? eso es muy fácil, o sea hacer esa asociación de ideas... eso es así. A no ser que bueno, que volvamos otra vez a las capacidades de... del individuo. Pero bueno, como existe esa discriminación pues... está ahí, entonces se está dando. Hoy en día se está dando porque no vivimos en la

diversidad todavía o en la... integración de todos los valores o maneras de amar o de relacionarse, eso se está dando.

Maider: *Y al igual que se da de esa f... o sea, en esa dirección, ¿no? del empleo hacia la exclusión, ¿se puede dar... o creéis que se dé que una dificultad en... en otros ámbitos, en el educativo, en la familia, lo que sea, influya en la integración en el empleo?*

Kattalingune: *Bueno, pues supongo que sí, ¿no? O sea que... no lo se. Supongo que si tu familia te han discriminado, pues eso afecta más a tu autoestima y e... y eso pues en tu ámbito laboral seguramente pues que se... pero es que no hay estudios, Maider. También puedes poner que hay muy pocos estudios de ésta índole, que estaría muy bien hacer un estudio más a fondo de estas cuestiones, ¿no? de cómo... es que lo del ámbito laboral es algo súper interesante, Maider. Es verdad, pero no hay... es que yo no te puedo... yo te puedo decir que esas asociaciones de ideas, que está muy bien hecha la... la encuesta, porque has hecho una... pero yo muchos datos...es que habría que haber estu... eso habría que estudiarlo, decir: "bueno a ver, tenemos a... no sé, vamos a hacer un diagnóstico, tenemos cien personas, donde unas... esta salió del armario en casa y le trataron súper bien, a la otra fatal, a la otra no sé cómo..." entonces... y luego que... lo que pasa que ahí se mezclan un montón de variantes para mí... de variables. Pues... hombre, si te han tratado súper mal no se qué y estás trabajando en una ONG... pero vete a saber, igual tú también tienes interiorizada una homofobia y también en tu propio ambiente donde has estado bien también te sientes mal, yo que sé, ¿sabes?*

Maider: *Sí.*

Kattalingune: *¿No? No hay estudios.*

Maider: *Ee... y luego, las dificultades que muchas personas... bueno, lo de la familia, ¿no? que eso ya lo habíamos hablado de... de que tienen problemas de que les... de que la familia les... les acepte, ¿también puede tener repercusión a la hora de que se vean más excluidos y entonces que económicamente...? Claro, si el empleo les falla y también les falla la familia que, en España, es uno de los principales proveedores de bienestar ¿se vean como más "colgaus", como con más...?*

Kattalingune: Eso pasa mogollón. Pero ¿y qué te digo? ¿Qué pasa un diez por ciento? Es que eso, eso está pasando. Hay mucha gente que no se lo ha dicho a sus padres, que ni tan siquiera lo ha dicho. Y la gente que lo ha dicho... o sea también hay gente que no lo ha dicho y tiene una buena relación con sus padres, está armariz... o sea, está invisibilizada pero luego también tiene una vida... ¿no? Pero hay mucha gente que salió del armario, que luchó y tal, y está pues muy sola, ¿no? porque no... pues porque sus padres no... no la aceptaron, ¿no? Pues generaciones... bueno, habrá... en todas las generaciones... ahora yo creo que también venimos de otra manera y la gente joven viene de otra manera, pero hay mucha gente mayor... que esto está pasando. Pero no sé, no sé qué decirte.

Maider: Ee... y luego... esto ya es más opinión tuya, ¿qué mecanismos del sistema de empleo crees que están fallando para que la... el colectivo LGTB siga siendo como excluido en el... en el ámbito laboral?

Kattalingune: Hombre pues supongo que la falta de legislación específica, que ahora hay una ley, por ejemplo, que hay que desarrollarla. Y que sí, que hay una ley que te hace mención el ámbito laboral a la no discriminación y supongo pues... sí, la falta de visibilidad, de diversidad, de aceptación y de reglamentación específica, ¿no? para que no se den ese tipo de discriminaciones, ¿no?... serían esos los mecanismos, ¿no? que existen en la... la propia... lo que es, digamos, las propias empresas privadas que tienen que... si hay una ausencia de legislación o de derechos fundamentales para este colectivo... entonces pueden aplicar digamos que la política que quieren o... o lo que sean. Y las personas que están trabajando ahí, que son del colectivo, no puedan defenderse o... o agarrarse a nada. Quizás en este, todavía, en este momento de vulneración pues lo que se necesitan son leyes que te protejan para que se puedan dar... para que no haya abusos ni discriminaciones, ¿no? y tú te puedas defender en un tribunal por lo laboral, por lo social o a nivel institucional, o lo que sea ¿no? judicial...

Maider: Luego, ee... está surgiendo una especie de debate de las entrevistas que estoy haciendo, que me está resultando muy curioso...

Kattalingune: ...bueno, tú tienes que hacer más de esto.

Maider: ...que es: a veces me dicen que sí que ven como que una de las posibles medidas a tomar sería... ee... incent... o sea, incentivar a las empresas privadas, ¿no? una especie de bonificación fiscal...

Kattalingune: Ah, sí.

Maider: ...para potenciar la contratación. Pero luego por otro lado hay gente que me dice que lo vería poco ético.

Kattalingune: Yo... Google y así ¿no hay algunas empresas que hacen esto, que están contratando a muchas personas trans? ¿No te has enterau?

Maider: No.

Kattalingune: Pues mira a ver. Le... ¿has hablau con alguien de Transkoloré?

Maider: Sí, pero no...

Kattalingune: ¿Con quién?

Maider: No sé con quién... ee... con un chico pero no me acuerdo del nombre.

Kattalingune: ¿Izan?

Maider: No se, era de... de los que trabajan en... en Transkoloré y... y es que no me acuerdo... hablé con él por correo. Pero...

Kattalingune: A ver. Enseñame el correo. ¡Ay, igual no puedes...!

(Paramos la entrevista para buscar el correo)

Maider: Bueno, pues eso era todo, muchas gracias, Julen.

Kattalingune: (se ríe) Gracias a ti, Maider.

ANEXO 8- ENTREVISTA HARROTU

Maider: Bueno, lo primero muchas gracias por haber aceptado la entrevista. Y quería empezar preguntándoos qué dificultades tiene el colectivo LGTB en la sociedad, a nivel general.

Chico Harrotu: Madre mía, qué pregunta.

Chica Harrotu: Pues yo creo que muchas y muy diversas, ¿no? como tú misma has dicho, al final no tiene nada que ver ser un hombre o una mujer en esta sociedad, ser un hombre cis o un hombre trans, ser un hombre marica o un hombre hetero... entonces bueno...

Chico Harrotu: Sí, o tener pluma o no tener pluma...

Chica Harrotu: También, eso es.

Chico Harrotu: Ese es otro punto también.

Chica Harrotu: Y dentro del propio colectivo, también, las dificultades son muy diversas, ¿no? Al final el no poder ser, el no poder expresarte tal y como eres yo creo que diría la más grande pero...

Chico Harrotu: Sí, asociada a cómo se entiende, a esa presión social de la heterosexualidad que se supone, ¿no? hay ahí como una presunción de heterosexualidad general, para todos y para todas, ¿no? una presunción de establecer esa norma y esa sería como la primera gran lucha, ¿no? darte cuenta de que no estás dentro de esa norma que se te encasilla, bien por trans o bien por gay o por lesbiana o marica o bollera, como te quieras autodeterminar, y de ahí pues todos los que puedan ser: en familias, en amistades, en colegio, en institutos, en puestos de trabajo, en el médico... hay como muchas, ¿no? O sea...

Chica Harrotu: Sí, muchas y muy, muy, muy diversas. Depende del ámbito...

Chico Harrotu: Muy diversas, eso es. No es lo mismo ser un hombre gay con pluma que sin pluma, ¿no?

Maider: *Y ¿Cómo creéis que la sociedad afecta en el empleo? A nivel general, o sea no solo al colectivo.*

Chica Harrotu: *¿Acepta o que afecta?*

Maider: *Afecta.*

Chica Harrotu: *¿En qué sentido afectar?*

Maider: *Pues cómo el pensamiento social puede llevar a eso, ¿no? a que una persona sea excluida del... del mundo laboral sin... sin aparentemente tener ninguna característica que pueda afectar negativamente a cómo ella desempeñe ese trabajo, ¿no? sin... sin una... sin un motivo de exclusión objetivo.*

Chico Harrotu: *Claro, ahí igual pueden aparecer las fobias, la LGTBIfobia general o común, que pueda aflorar los miedos a tratar con una persona LGTB, ya sean en el ámbito laboral o en otro ámbito, ¿no? que, igual, algunas personas tienen, ¿no? en el ámbito pues cómo voy a tratar mano a mano con un compañero si yo en mi pensamiento normativo pienso que va a estar todo el día queriendo tener relaciones conmigo, ¿no? o... o bueno, no sé. Yo creo que ahí afloran esos miedos, ¿no? esas fobias de a ver, de tener que estar todo el rato con mucho cuidado, no puedo hacer chistes machistas porque igual, ¿no? es apersona LGTB va a ir contra ellos... no sé. Es que es como muy general la pregunta, se me hace como difícil aterrizarla. Pero... pero igual van por ahí un poco, ¿no? estas fobias que se puedan dar en la sociedad pues en el ámbito concreto cosa que un trabajo muchas veces implica un contacto directo con la otra persona, ¿no? un contacto personal de muchas horas... igual van por ahí los tiros.*

Chica Harrotu: *Sí, porque tampoco... es que me parece muy muy muy general, como un poco difícil de contestar. Desde ahí, luego también desde cómo te expreses, ¿no? si siendo hombre te vistes con faldas pues seguramente tendrás un mayor rechazo que si vistes con pantalón, o si te maquillas o si no... no sé, mucho también a la expresión de tu ser, ¿no? a cómo te acepten desde ahí.*

Chico Harrotu: Sí, y desde ahí también está el tema trans, ¿no? la dificultad de las personas trans pues de... que se les pueda leer con el sexo, ¿no? que no se sienten... el tema del nombre, del DNI. Ahora contarlo parece una chorrada, ¿no? poca cosa. Pero que, bueno, que el sexo... o sea, que el nombre no vaya... ¿no? o sea, que el nombre que pone en el DNI no vaya acorde con el nombre sentido pues puede generar bueno, controversias o que afloren esos miedos, ¿no? esas fobias.

Maider: Y ¿creéis que las mujeres del colectivo sufren una doble discriminación?

Chica Harrotu: Sí claro, vivimos en una sociedad machista. Es lo que hay... (se ríe) Sí, sí, sólo ahí, entendiendo ¿no? cómo se estructura la sociedad, obviamente sí. No es lo mismo ser un hombre que una mujer.

Chico Harrotu: No.

Maider: Y ¿por qué creéis que las personas del... del colectivo LGTB sufren esa doble discriminación? O sea, aparte de por ser mujer, ¿por qué sufren las lesbianas, las bisexuales o las transexuales una doble discriminación?

Chica Harrotu: Pues por no tener una identidad o una orientación dentro de la norma establecida, ¿no? socialmente. O sea, aparte lo que te atraviesa a ti siendo mujer, todo lo que acarrea, aparte porque tienes una orientación que no está dentro de la norma o una identidad, ¿no? o sea, un genital, por ejemplo, por así decir, que tampoco te, ¿no? te defina como... como tal. Entonces al final viene desde ahí, ¿no? O sea, la doble discriminación yo la entiendo así, ¿no? es, al final, por ser mujer y por tener una orientación fuera de la norma. Pero encima también puede ser por tu expresión de tu identidad, ¿no? de tu género o lo que sea. No es lo mismo ser una mujer lesbiana masculina o femenina, ¿no? lo que decía mi compañero: no es lo mismo ser un hombre gay con pluma que sin pluma. Entonces, al final, son diferentes... o sea, la interseccionalidad, ¿no?...

Chico Harrotu: Eso es.

Chica Harrotu: Todas las diferentes cuestiones que te atraviesan y te... por así decir, te catalogan en un... dentro de la jerarquía.

Chico Harrotu: *Eso es, más arriba o más abajo. Depende qué jerarquía.*

Chica Harrotu: *Y puedes llegar a ser de hecho... lo voy a decir en euskera, ¿eh? Es que no me sale en castellano y tú lo...*

Chico Harrotu: *Sí.*

Chica Harrotu: *Zapaldua o zapaltzaia*

Chico Harrotu: *Sí, oprimido, opresor, ¿no?*

Chica Harrotu: *Eso. Pues depende con quien estés en ese momento, también...*

Chico Harrotu: *Claro, sí. Totalmente además, totalmente. Y luego en el ámbito... es que el hombre medio hetero no sé qué les pasa, en concreto, con las... con las chicas lesbianas pero puede llegar a haber, ¿no? pues esta fantasía que hay en torno a las relaciones lésbicas y que se hagan un montaje en su cabeza absurdo y disparatado, pero bueno, puede que puedan ir por ahí los tiros, ¿no?*

Maidier: *Y ¿creéis que el empleo ha evolucionado en materia de aceptar a las personas LGTB o que es de los que menos a evolucionado o que es de los que más o que se ha quedado igual...?*

Chica Harrotu: *Depende qué ámbito laboral se esté hablando...*

Chico Harrotu: *Sí.*

Chica Harrotu: *...porque creo que la industria tiene todavía mucho que hacer, ¿no? O sea, de hecho las últimas jornadas que hubo aquí en Pamplona sobre la diversidad LGTB, hablando con un chico decía que por ejemplo, aquí en Pamplona, ahora está habiendo... era concretamente de un sindicato, y que ahora ese sindicato iba a empezar a trabajar en una fábrica de coches el tema, pero decía: "claro, antes de estar en Volkswagen hemos estado en otros sitios" como puede ser educación, ¿no? o el ámbito social que puede ser mucho más accesible, ¿no? en ese sentido. O sea, yo creo que los espacios más masculinizados son como más hueso duro de roer.*

Chico Harrotu: *Sí, más complejos*

Chica Harrotu: *Como con todo. O sea, como siendo una tía hetero no es lo mismo trabajar en algo social que en una fábrica, es que no tiene nada que ver ¿no?*

Chico Harrotu: *Eso es, sí.*

Chica Harrotu: *O sea, depende de la profesión, depende de lo masculinizado o la feminización que tenga el propio empleo o...*

Chico Harrotu: *Eso es, si se adaptan esos roles que se supone que como hombre tienes que cumplir o no...*

Chica Harrotu: *Eso es.*

Chico Harrotu: *¿no? yo creo que, en general, si ha habido pasos adelante han sido más a nivel personal, ¿no? por lo mis... yo hablo también de mi experiencia personal, ¿eh? Por parte de mis compañeros y compañeras, de... de, bueno, de que han avanzado con la sociedad en esa aceptación, normalización... y yo creo que pueden ir por ahí los tiros más que por la propia empresa en sí, como institución o como ente, ¿no? que trabaja los temas o... o, bueno, tiene esa preocupación respecto a lo LGTB.*

Maider: *Y ¿creéis que tener problema en el empleo, o sea, en integrarte en un empleo, puede repercutir en otros ámbitos? ¿Puede tener relación?*

Chica Harrotu: *¿En otros ámbitos de tu vida?*

Maider: *Sí*

Chica Harrotu: *Sí, sí, sí.*

Chico Harrotu: *Totalmente además.*

Chica Harrotu: *Además pasas demasiadas horas... (se ríen) iba a decir mucha, pero demasiadas horas en el empleo, entonces al final el no sentirte aceptada o no poder expresarte libremente, ¿eh? me da igual... o sea, ¿no? o que no te acepten una vez habiéndolo dicho o no decir, o tener ese miedo a decirlo, bueno cada una un poco la fase que tenga... te repercute.*

Chico Harrotu: *Todo, es que para empezar si no consigues un empleo no te puedes independizar, no puedes comprarte una casa, no puedes alquilar una casa, no tienes dinero para pagar ni siquiera comida, ni siquiera temas de ocio como viajecitos o comer en un restaurante o tomarte una caña o un Biosolan, me da igual. O sea, para empezar, hay personas LGTB que les cuesta conseguir trabajo, con lo cual les va a costar seguir adelante, ¿no? evolucionar como el resto de las personas que sí que tienen trabajo. Y luego lo que dice mi compañera, dentro de ese trabajo si tú ves que es un ámbito en el que no puedes salir del armario ni expresarte como tú realmente eres... jo, vas a vivir una situación casi claustrofóbica, ¿no? con todo lo que puede llevar. ¿Que habrá personas a las que no le importe y lo lleven bien? Pues seguro porque en esta vida hay de todo, ¿no? pero... pero bueno, cuanto menos libre sea ese entorno, más va a repercutir a nivel de salud tanto física como mental.*

Maider: *Y... ¿la exclusión en otros ámbitos también puede influir en el empleo? O sea que hayas sufrido exclusión en otro trabajo, por parte de tu familia, en el ámbito lab... educativo... ¿creéis que también puede tener...? Eso, al revés, ¿no? que al final o sea... es que no nos podemos, ¿no? separar y decir “Ahora soy la María del trabajo, ahora soy la María de casa, ahora soy la María de... con mi pareja” es muy difícil, ¿no? al final tú eres y te atraviesan muchas cosas y, obviamente, pues si has tenido una infancia más dura o una adolescencia más difícil pues sí, ¿no? Si no lo trabajas... si no te trabajas como persona pues repercutirá en tu... en tu empleo. Y una experiencia negativa puede ser muy enriquecedora para seguir adelante o también te puede frenar un montón...*

Chica Harrotu: *Hombre, pues yo creo que sí, ¿no?*

Chico Harrotu: *Claro.*

Chica Harrotu: *Entonces sí, sí que puede ser, ¿no? o sea al final... por poder...*

Chico Harrotu: *Sí, por poder... Lo que dice, la clave para nosotras está en ese trabajo personal, ¿no? Pero bueno son... diciendo una metáfora, pueden ser cicatrices que quedan en el cuerpo, entonces las puedes mostrar con orgullo o esconderlas, esas cicatrices, ¿no? Y esto puede ser igual: que una mala vivencia puedes llevarlo adelante*

y... ¿no? y que te empuje de una forma buena, guay, o al revés: que te haga esconderte, ¿no? en todos los ámbitos.

Maider: *Y dentro del colectivo ¿hay algún grupo que sufra más exclusión? ¿O todos por igual?*

Chica Harrotu: *No, yo creo que el colectivo trans.*

Chico Harrotu: *Trans.*

Chica Harrotu: *Es todavía el que más sufre. Es... al final las identidades es lo que menos se ha atendido, ¿no? socialmente, históricamente... o sea la orientación sí que se ha reivindicado más, se ha trabajado más... pero lo trans todavía tiene muchísimo que... que currarse personalmente y, como sociedad, tenemos muchísimo más que hacer todas, ¿no? también.*

Chico Harrotu: *Sí, totalmente. O sea, pasando desde la OMS y la APA, la asociación de psicólogos... que hace años se descatalog... descatalogaron la homosexualidad, con lo trans están que sí, que no, que un poquito sí, no, depende, ¿no? y eso se extrapola a la sociedad se está trabajando y las entidades aun están sin... se está trabajando y cada vez, ¿no? yo también veo que hay como un cultivo que está despegando pero aún hay mucho que hacer, muchos que hacer porque siguen estando esos conceptos de cómo son los sexos muy rígidos: que el hombre tiene que ser así y la mujer tiene que ser así, ¿no? con todo... con todo lo que ello conlleva, ¿no? Y si ya te sales un poco de esa norma pues es lo que hablábamos antes ahí, pueden aparecer esos miedos o esas fobias. Pues es que imagínate con la identidad que es, o sea, lo que te de arriba abajo en todos los sitios, ¿no? y en todos los aspectos de tu vida.*

Chica Harrotu: *Sí, sí. Cómo lo expresas, cómo eres... y luego también lo que comentaban del tema de aunque yo veáis una mujer ¿no? si realmente yo mi identidad es hombre o lo que fuere, empiezo el tránsito y ya sólo con ese tener que dar explicaciones, tener que enseñar un DNI en el que pone que todavía me llamo María, no sé qué... Es que es un proceso muy largo, ¿no? O sea yo entiendo que en ese sentido decir un día: "oye, pues mira, soy María y me gustan las chicas" es más fácil que decir: "no, voy a empezar a hacer un tránsito, vais a ver unos cambios, yo también los voy a*

notar, cómo me va a afectar a mí, cómo va a afectar en casa...” Buf, es mucha más movida.

Chico Harrotu: *Sí, ahí tienes que dar muchas más explicaciones, la sociedad también te exige muchas más explicaciones, ¿no?*

Chica Harrotu: *Sí. Sí, sí, sí.*

Chico Harrotu: *Porque choca mucho más que decir que te gusta una cosa o la otra, ¿no?*

Chica Harrotu: *Incluso llegando ya con un aspecto nuevo a un sitio, todavía muchas veces, ¿no? la legislatura todavía en tema de cambio de nombre está, vamos, a años luz de...*

Chico Harrotu: *Bastante lenta, sí.*

Chica Harrotu: *Entonces claro, tener que ir con una hechura así y decir “no, es que yo soy Juan Antonio” pues... se me van a reír a la cara.*

Chico Harrotu: *Claro, ¿no? incluso si yo tengo una... yo he nacido con vulva y tengo un aspecto físico como ahora, muy masculinizado, que se me lee como hombre, sí yo he tenido ese proceso voy “Ah, muy bien, la entrevista, tal.” Pongo que me llamo Jon en la curriculum, tal, me van a hacer el contrato y pone en el DNI: María, porque aún no he podido cambiarlo porque la burocracia es muy lenta... pues ahí van a aparecer, ¿no? vas a tener que dar explicaciones otra vez, ya igual en la empresa hay “zurrumurrus”, ¿cómo se dice? Los coti... no.*

Chica Harrotu: *Sí, como cotilleos, ¿no?*

Chico Harrotu: *Sí, que parece que no pero afecta, y mucho. Y nosotros lo hemos visto, o sea, el tema laboral sí que ha habido tanto mujeres... o sea, como lesbianas, como gais... sí que han venido como en esa preocupación, ¿no? y con eso. Pero ya con números totales absolutos matemáticos ha habido más gente trans porque tienen ese problema.*

Chica Harrotu: *Sí.*

Maider: *Y si se entiende el empleo como un mecanismo de integrador, ¿no? que ahora mismo es y proveedor de bienestar, las personas... bueno, no sé si de esto hay datos, si sabéis o no. EL colectivo LGBT cuando llega a la jubilación, bueno, a la tercera edad ¿se encuentra más excluido? ¿o no...?*

Chica Harrotu: *No entiendo muy bien la pregunta.*

Maider: *Claro, el empleo es como un mecanismo de integración social. Entonces si tú tienes una mala trayectoria laboral, no te has podido incluir en el empleo bien... luego, cuando llegas a la tercera edad... claro, si no has hecho esas redes de... esas redes sociales que te da el empleo, ¿creéis que las personas del colectivo cuando llegan... bueno, a lo largo de toda su vida, pero cuando salen del empleo, de la edad de trabajar, se encuentran más excluidas o no...?*

Chica Harrotu: *Yo creo que no hay datos todavía, porque tema tercera edad no se está trabajando mucho más que todo sobre todo en Madrid, ¿no? las 26 de diciembre...*

Chico Harrotu: *Sí.*

Chica Harrotu: *Y no, pero yo sí que te puedo decir que lo que se ve es que cada vez se acerca a Harrotu más gente de plus cincuenta años muy sola en la vida...*

Chico Harrotu: *Sí.*

Chica Harrotu: *... en general. O sea, con mucha necesidad de conocer gente, de integrarse, de... de hacer amigo, ¿no? o sea, ya no una pareja, ¿no? sino amigos para echar cañas. Y yo creo que sí que es un poco por la trayectoria que han vivido, o sea no es lo mismo tener ahora diecisiete y salir ahora del armario que haberlo hecho hace veinte o treinta años, o sea la diferencia es muy grande, ¿no?.*

Chico Harrotu: *Sí.*

Chica Harrotu: *O sea, yo eso sí que lo veo. No sé si tanto afecta tanto dentro del empleo, ¿no? Si, ¿no? en lo que comentas... claro, es difícil porque todo esto no está estudiado.*

Chico Harrotu: A nivel... yo a nivel personal no sé, porque conozco a gente que no tiene relaciones sociales con la gente de su trabajo. En el trabajo se lleva bien y ok, pero fuera de ahí tiene otras redes sociales. Entonces igual es un poco personal, o sea, la situación personal de cada uno si esas redes... o sea, si ese trabajo te hace redes sociales más allá del propio trabajo en sí. Porque conozco gente hetera que no... en el trabajo muy bien pero luego no desarrollan una amistad fuera de ese trabajo, ¿no? Pero sí que es verdad lo que cuanta mi compañera María que mucha gente de plus cincuenta se encuentra muy sola. Habrá un factor que sea el trabajo, no haber podido salir del armario y expresarse libremente, pero también está la parte social, ¿no? lo que dice, pues es que hace cuarenta años aun casi nos quemaban en la plaza de los pueblos y había muchas más fobias que ahora. Y yo creo que es algo que se arrastra. No sé hasta qué punto es sólo por la parte laboral pero... pero sí. Y luego está el tema... hablando de la tercera edad, el tema de ya cuando ya están más viejitos y viejitas, cuando van a residencias... claro, muchas veces pasa que tienen que volver dentro del armario porque sus compañeros son gente, ¿no? que no ha tenido esta revolución o estos pensamientos, ¿no? que arrastran pensamientos antiguos y encima en la tercera edad como las ideas también se hacen más estanca, más... ¿cómo se dice? Más cabezones, tío, que lo he dicho bien. Como más “zurronas”, como más... bueno.

Chica Harrotu: Sí, más rígidas.

Chico Harrotu: Sí, más rígidas, ¿no? entonces muchas veces pasa que la gente LGTB que ha podido salir... vivir una vida libre de esos armarios, se encuentra que llega a las residencias y tiene que entrar, otra vez, al armario porque sus iguales tampoco lo han llevado muy bien porque su contexto histórico y por, también, tema cuidadoras, cuidadores y demás, ¿no? ese sistema que aún pues nos tiene, ahí, un poco armarizados.

Maidier: Y ya por terminar, ¿qué propuestas o qué medidas creéis que faltan por tomar para que el colectivo LGTB no sea tan vulnerable?

Chica Harrotu: ¿En general, en la sociedad?

Maidier: Bueno, en general y llevándolo también al empleo

Chica Harrotu: *En el empleo. Para mí, en general, en la sociedad, hace falta educarnos desde "txikis" en valores, en el valor de la diversidad y de... del respeto y la igualdad hacia otras personas, ¿no? entonces yo creo que ahí tenemos un arduo trabajo que tenemos que hacer todas de romper esquemas, ¿no? de no dar por hecho nada en la vida, de siempre preguntar...*

(Suena el timbre y sale el chico a atender)

Chica Harrotu: *...y a lo que te cuenten pues intentar acogerlo de la mejor manera posible, ¿no? Y luego en el empleo pues los pequeños detalles, que parecen pequeños pero que son grandes, ¿no? por ejemplo, yo creo que para el colectivo trans muy importante el tema de... de qué más da qué ponga en este papel yo soy María y soy María, déjame en paz, ¿no? o sea más desde ahí. Eso es sobre todo para el colectivo trans, ¿eh? Me parece como muy importante el tema también de cuando hay por ejemplo vestuarios, ¿no? o baños por sexos o lo que fuere, que cada uno tenga la libertad de ir a donde quiera, al que más cómodo se sienta o lo que sea, ¿no? tema de... bueno, sí, luego tema de uniformes también, un poco de faldas, no faldas... unas u otras... un poco desde ahí. Y luego en general, un poco pues más tema de orientación y demás pues... pues no lo sé, sería un poco dar visibilidad a todas las realidades, ¿no? al final, cuando se hacen muchas veces campañas publicitarias y demás, siempre los modelos son como muy estancos, entonces pues desde ahí también abrir a la diversidad, ¿no? de... no sé. Un poco eso, ¿no? cuando se habla de familias, también hablar de familias diversas, no sé. Al final es cambiar un poco el chip, ¿no? y es eso, integrar la diversidad dentro de lo común, de lo cotidiano, o sea no dar por hecho de porque yo veo una mujer, vas a ser una mujer y encima vas a tener un novio. Entonces pues no sé, un poco desde ahí me sale.*

Maider: *Pues ya está...*

Chica Harrotu: *¿Sí? Vale.*

Maider: *Muchas gracias.*

Chica Harrotu: *Joe, qué guay.*